ESTIMATES

Human Resources Development Canada

2003-2004
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

(1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

(2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2003.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Communication Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.communication.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2004-III-11
ISBN: 0-660-62239-4

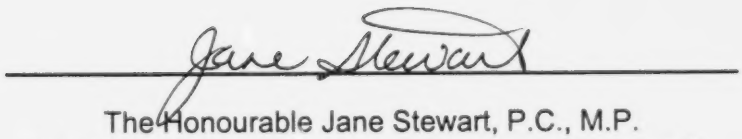
103-04561/

Human Resources Development Canada

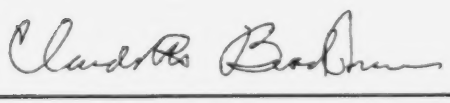
2003-2004
Estimates

A Report on Plans and Priorities

Approved by:



The Honourable Jane Stewart, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development Canada



The Honourable Claudette Bradshaw, P.C., M.P.
Minister of Labour and Federal Co-ordinator on Homelessness

Page

Messages

Ministers' Messages 2
Management Representation Statement 4

HRDC Overview

Our Raison d'être 5
Planning Overview 6
2003-2004 Planned Expenditure Profile 13

Plans and Priorities by Strategic Outcome

Our Strategic Outcomes, Initiatives and Service Lines 14
Income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants 16
Opportunity to fully participate in the workplace and community 20
Safe, fair, stable and productive workplaces 34
Sustainable and effective program management and service delivery 37

Supplementary Information

Table of Contents 49
Financial Information 50
Specified Purpose Accounts 55
Employment Insurance Part II – 2003-2004 Expenditure Plan 72
Details on Transfer Payments 76
Consolidated Report on Canada Student Loans 86
Regulatory Initiatives 94

Website References 96

Index 98

The Government of Canada believes in investing in individuals, their families and their communities to enable all Canadians to reach their full potential and benefit from our high quality of life. Human Resources Development Canada forms the cornerstone of the Government of Canada's social development agenda by offering programs and services that affect over 9 million Canadians.

At the National Summit on Innovation and Learning, held in Toronto in November 2002, the Government of Canada committed to advance the innovation and learning strategy developed by partners from the private sector, non-government organizations, academia and government. A skilled, inclusive workforce is imperative to our success as a nation.

The 2003 federal budget demonstrated the Government of Canada's commitment to investing in children and families through HRDC programs such as the National Child Benefit Supplement and the Early Childhood Development Agreement. A national compassionate care leave benefit under the Employment Insurance program, which will allow individuals to care for a gravely ill family member, was announced. This budget also introduced a new Child Disability Benefit for low- and modest-income families caring for severely disabled children of $50 million annually, up to $1600 per year for a child with a disability.

The 2003-2004 Report on Plans and Priorities demonstrates that Human Resources Development Canada will continue to strengthen the programs Canadians expect – such as providing benefits through our Employment Insurance, Canada Pension Plan and Old Age Security programs. This Report also shows the many innovative ways HRDC is addressing the issues that matter to Canadians, including how the department is modernizing services for Canadians with initiatives that will meet their changing expectations in the future.

We are committed to working with Canadians to create a country of prosperity and inclusion for all.

Jane Stewart

The Honourable Jane Stewart, P.C., M.P.
Minister of Human Resources Development Canada

The Government of Canada remains committed to the social and economic well-being of Canadian workers. As Minister of Labour I have seen first-hand the positive results of employers and labour working together. I also firmly believe the real progress that has been made on innovative workplace strategies and continuous learning practices is based on this collaboration.

I am proud that the Labour Program has taken its place as a respected national leader in analyzing the workplace. We continue to work with our partners in labour, industry, as well as with the provinces, territories and other nations to focus on common points of interest.

As this *Report on Plans and Priorities* shows, we work from an important base of legislation such as the *Canada Labour Code* and the *Employment Equity Act*. I am encouraged that employers and workers are increasingly turning their attention to both day-to-day and emerging workplace issues such as work-life balance, removing barriers to employment and lifelong learning. The cooperation we achieve with our partners at home mirrors the commitment the Labour Program brings to international efforts to shape an approach to globalization that is beneficial to everyone.

That same sense of shared commitment is also clear in our work to address homelessness in Canada. The Government of Canada's homelessness initiatives continue to support community partnerships that combat homelessness where it's needed most. We are making clear progress in making available and improving services for people who are homeless or who are at risk of homelessness.

This report illustrates our full and challenging agenda for 2003-2004. We look forward to facing the year ahead and building on our progress to date.

Claudette Bradshaw

The Honourable Claudette Bradshaw, P.C., M.P.
Minister of Labour and Federal Co-ordinator on Homelessness

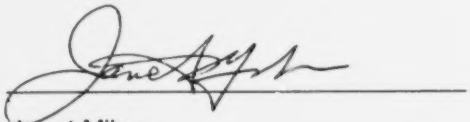
Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2003-2004 Report on Plans and Priorities (RPP) for Human Resources Development Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the preparation of the 2003-2004 Report on Plans and Priorities*:

- It accurately portrays the organization's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by Treasury Board Secretariat.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



Janet Milne
Assistant Deputy Minister
Financial and Administrative Services

MAR 1 4 2003

Date

Our Raison d'Être

Our Mission:

To enable Canadians to participate fully in the workplace and the community.

Our Contribution:

- To respond to the Government of Canada's commitments through the development of responsive policies, programs and services
- To deliver results by building a strong, effective and accountable organization

What we do:

Administer the ***Employment Insurance Act Part I and II, Canada Pension Plan, Old Age Security Act, Canada Student Loans Act, Canada Student Financial Assistance Act, Employment Equity Act, Canada Labour Code*** and the *Acts* and *Regulations* governing Human Resources Development Canada with the objective of enhancing employment, encouraging equality and promoting social security.

Through our Strategic Outcomes we provide Canadians with:

- Income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants
- Opportunity to fully participate in the workplace and community
- Safe, fair, stable and productive workplaces
- Sustainable and effective program management and service delivery

Who we help:

Canadians of all ages:
- Children, youth, working age adults and seniors

Labour, Employers, and entrepreneurs

Canadians with distinct needs:
- Aboriginal people
- Persons with disabilities
- Homeless persons
- Low income families with children
- Visible minorities

How we deliver our programs and services:

Through people, partnerships and technology, via Human Resource Centres of Canada, telephone, internet and mail.

Working with:

- Other governments (provincial, territorial, municipal, aboriginal)
- Voluntary and private sectors
- Communities and educators
- Employers, unions and their organizations
- International organizations
- Other partners

Planning Overview

In the 2002 Speech from the Throne, the federal government committed to ensure, "that the benefits of the new economy touch every community and lift every family and every Canadian."[1] This message was extended further by the Minister of Finance in the budget presented to Parliament on February 18 – "We are a nation defined not by to commonality of race or religion, but a nation whose purpose lies in shared values and beliefs…"[2] HRDC is at the centre of the Government's social and labour market policy, program and service delivery agenda and will be a key department responsible for achieving this priority. It will be an ongoing challenge for the department to continue to demonstrate to Canadians how these shared values and beliefs are realized through our policies, programs and service delivery channels.

In order to build the HRDC of the future, the department must respond in a timely, relevant and effective manner to the key issues and forces in its operating environment. The 21st century brings an ever-changing set of challenges and opportunities for Canadians, the federal government and the department.

HRDC operates within an environment of constant change as economic and social trends and conditions evolve at the global, domestic and local levels. Our mandate involves assisting Canadians of all ages as well as those with distinct needs, including Aboriginal people, Canadians with disabilities, homeless Canadians and others. The policies, programs and services we deliver must continue to provide leadership and respond to the ongoing and evolving needs of Canadians.

Our mandate also involves assisting employers to plan and manage their human resources; to have the diverse, skilled labour force they need; and operate their business in a fair and safe way that is productive within the competitive global marketplace. HRDC also plays an important international role, contributing to the development of positive labour market and social policy approaches to common problems facing both developed and developing countries.

Strategic Challenges

A 21st Century Policy Framework

Canadians have signaled a desire to move from an entitlement framework to an empowerment framework – one where departments like HRDC shift from being a provider to an enabler, promoting citizens' opportunities rather than providing stop-gap measures. The federal government invests, either directly or through transfers, in individuals at key points in their development including: childhood, education, work, skills upgrading and retirement. Through these investments, individuals, governments and other partners take on a shared responsibility for their own well-being and that of Canadians, generally.

HRDC must continue to focus on employment, but we must also consider the social dimension and the role communities, governments and employers play in improving opportunities for Canadians. This is one of the key messages of the 2003 Budget Speech.

---

1 Speech from the Throne, September 30, 2002. See http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/hnav/hnav07_e.htm

2 The Budget Speech 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/pdf/speeche.pdf.

Citizen-Centred Service Delivery

Citizens, businesses and communities are changing. Both in Canada and in other developed countries, we are in the midst of a profound paradigm shift in the way government interacts with its citizens. Where the traditional government relationship with citizens was rules-based, transactional in nature and driven by program parameters and internal priorities, the new paradigm of interaction is citizen-centred and focused on accountability for results.

In the same way as we must meet citizens' needs by renewing our social and labour market policy architecture in response to social and economic changes, we must also respond to dramatic shifts in both technological capacity and to the expectations of citizens, businesses and communities for faster and better access to a variety of service channels.

Canadians want multiple service channels with no wrong door; services relevant to their personal needs; and increased electronic and efficient interactions with the government. In the last year, 56% of Canadian internet users have visited the Government of Canada website. Overall, 77% of Canadians believe that the internet will improve the way they receive services from the Government of Canada.[3]

In the summers of 2001 and 2002, HRDC completed surveys for the Income Security (ISP), Employment Insurance (EI) and Canada Student Loans (CSL) programs, all of which demonstrated positive results with respect to service delivery. Seventy-nine percent (79%) of ISP, 77% of EI and 71% of CSL surveyed clients were satisfied or very satisfied with their overall quality of service. Overall satisfaction with in-person services in ISP and EI was 93% and 86% respectively; and, satisfaction with telephone services was 80% and 82%. To sustain these gains, continuous improvement at the transactional level is required. A related challenge in the era of increasingly automated communications is to protect integrity, confidentiality and security of client and other personal information.

Changing Demographics

Canada has an ageing population. Between 1991 and 2001, the population aged 45-64 increased 36%. It will jump a further 30%, to almost one-third of the nation's total population, during the next 10 years. The working-age cohort is becoming older as well, with a median currently at 41.3 years.[4] This trend is especially critical since it involves the prime-age labour pool upon which we draw to run the economy. Our workforce will grow at a much slower rate than in the past, and our future labour supply will be inadequate to meet the needs of the economy. Within 10 to 15 years, immigration will account for all net labour force growth and, within 30 years, all net population growth. Seniors aged 65 or over accounted for 13% of the nation's population in 2001, and will constitute 15% of the total population by 2011, which will place increased pressure on our Income Security programs.[5]

Participation and Inclusion

As the 2003 Budget Speech acknowledges, while Canada is a very prosperous country, not all Canadians share in that prosperity.[6] Many Canadians have not benefited from the kind of

---

3 Government of Canada, *Government on-Line and Canadians*, January 2002, page 4, at http://www.gol-ged.gc.ca/rpt/rpt_e.asp

4 Statistics Canada, *Informat: A Weekly Review*, July 19, 2002, pages 1-2.

5 Ibid.

6 The Budget Speech 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/pdf/speeche.pdf.

economic growth associated with the emerging knowledge economy. The lack of access to affordable, quality childcare services increases this vulnerability. Some Canadians, particularly families with children, are falling further behind in terms of income. In 2000, an estimated 868,000 children under age 18, or 12.5% of all children, lived in low-income families.[7] While the proportion of children living in low-income families has been declining since 1996, and the current rate is among the lowest estimates recorded over the past twenty years, pockets of poverty in Canada persist. Those most vulnerable to persistent poverty are lone parents, unattached persons 45-64, recent immigrants, persons with work-limiting disabilities, and Aboriginal Canadians. Homeless individuals still face significant barriers to participation and inclusion.

Gaps in our Learning Systems

Although our existing learning systems provide us with a strong basis upon which we can build, only 19% of children under age six in Canada have access to quality early learning child care services.[8] One in eight young Canadians does not complete high school. One in four high school graduates lacks the literacy skills necessary to participate in the knowledge-based economy.[9] Moreover, although Canada has the highest proportion of people with post-secondary education in the world, rates are declining after several decades of growth.[10] Especially notable is the growing gap in the rate of participation in post-secondary education between the lowest and middle socio-economic groups.

Further, by the standards of leading industrialized countries, Canadian employers invest less in skills training than some of our major competitors.[11] In addition, the participation rate of adult Canadians in training has been declining slightly over the last decade. A recent survey placed Canada seventh in terms of the participation of adults aged 25 to 64 in continuing education and training.[12]

A New Labour Market

The Canadian labour market has changed dramatically over the last two decades. The knowledge-based economy means an ever-increasing demand for a well-educated and skilled workforce in all parts of the economy and all parts of the country. We are in the midst of a profound transformation as a result of the revolution in information and communications technologies and the rise of the global knowledge-based economy.

Overall labour market participation was at 67.5% in February 2003 - its highest level since January 1990 (67.5%).[13] However, for low-skilled Canadians the rate is 56%, compared to 79% for high-skilled Canadians. By 2007, about 70% of all new jobs in Canada will require some form of post-secondary education – less than 7% will be suitable for people with less than high school completion.[14] At the same time, skill requirements in the labour market are not static. Most jobs in the knowledge economy, and a steadily increasing proportion of jobs in traditional

---

7 Statistics Canada, *The Daily*, October 30, 2002, see http://www.statcan.ca/Daily/English/021030/d021030a.htm

8 Early Childhood Care and Education in Canada, Provinces and Territories, 2001. Research and Resource Unit, University of Toronto.

9 *International Adult Literacy Survey*, 1994-95, Statistics Canada and OECD.

10 Organisation for Economic Co-operation and Development, *Education at a Glance*, 2001.

11 Canadian Manufacturers and Exporters, *Excellence Gap Review*, August 2001. For more information, go to http://www.cme-mec.ca/national/documents/Excellence_Gap.pdf

12 Organisation for Economic Co-operation and Development, *Education at a Glance*, 2001.

13 Statistics Canada. Labour Force Survey, February 2003.

14 Statistics Canada. *Labour Force Survey*; Human Resources Development Canada, Applied Research Branch, *Job Futures (2002) World of Work*.

sectors, require ever increasing skill levels as new technologies make their way into all workplaces. The ageing of the workforce may exacerbate the skills shortage. The Conference Board of Canada forecasts a shortfall of nearly one million workers within 20 years.[15] For example, according to the Canadian Institute for Health Information, about two thirds of nurses across Canada are 40 years of age or older, and in 10 years, more than half of nurses will be in the 55-to-59 age group and close to retirement.[16] The Canadian Nursing Association predicts a shortage of 78,000 nurses in Canada by 2011, increasing to 113,000 by 2016.[17]

In response to global competitive pressures, employers want more flexibility with regard to the movement between jobs, the allocation of tasks within jobs and the work schedule; 75% of Canadian businesses reported human resource management as an important aspect of their overall business strategy. Many leading companies have adopted innovative workplace practices to increase labour productivity such as employee involvement, flexible job design and workplace training. Evidence from the Workplace and Employee Survey shows that 46% of establishments that sponsored training reported increases in productivity in 1999.[18]

Employees want better working conditions, more control over their working time and access to leave to care for their families and improve the quality of their lives. While the situation of many workers is improving, many others complain of declining working conditions and employment benefits, greater workplace stress, decreased job security and an imbalanced workload. In fact, there continues to be a significant segment of the working population (around 30%) in non-standard types of employment wherein workers lack access to the benefits provided by employers and governments.[19]

This means that both individuals and employers must adapt to the new realities and must also have the ability, the willingness and the opportunities to constantly upgrade and renew their skills in learning institutions and the workplace.

Global and Economic Issues

Our policy and program development is affected by the state of the Canadian economy. Economic forecasts for 2003-2004, while generally positive, are not uncontroversial. On the one hand, with economic growth expected to average 3.2% in 2003, Canada is forecast to lead it's G-7 counterparts.[20] On the other hand, the uncertain state of the global economy cannot but affect Canada. Global economic prospects are further challenged by the continuing threat of international terrorism and the possibility of armed conflicts that could require Canadian involvement.

The unemployment rate in Canada in February 2003 stood at 7.4% on a seasonally adjusted basis. The spending plan forecasts that Employment Insurance benefits in 2003-2004 will be marginally higher than in 2002-2003. In the 2003 Budget, the Government announced a lower EI premium rate in 2004 of $1.98 – 12 cents lower than the $2.10 rate in 2003.[21]

---

15 The Conference Board of Canada, *Performance and Potential*, 2000-2001.

16 Canadian Institute for Health Information, *Supply and Distribution of Registered Nurses in Canada*, 2001.

17 The Canadian Nurses Association, *Planning for the Future: Nursing Human Resource Projections*, June 2002.

18 Statistics Canada and HRDC, *Employer and Employee Perspectives on Resources Practices*, Catalogue no 71-584-MPE, September 2001 and Workplace component of the Workplace and Employee Survey (WES), 1999.

19 Statistics Canada, *Labour Force Survey*, 2001.

20 Department of Finance Canada, The *Budget Plan 2003*, pp. 36, 60.

21 Ibid, p. 44; The Budget Speech 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/pdf/speeche.pdf.

HRDC manages an expanding range of international labour activities aimed at improving working conditions and labour standards. As Canada continues to develop trade agreements with a growing number of countries, HRDC will continue its work with international organizations, to develop innovative international labour agreements and provide information and support to developing countries.

Partner and Key Stakeholder Collaboration

Responding to the priorities of the Government of Canada will increasingly involve collaboration with partners and stakeholders. Achieving the goals set out in *Knowledge Matters*, Modernizing Service for Canadians, advancing the Federal Disability Agenda and implementing the Joint Accord with the Voluntary Sector, for example, will require extensive collaboration with partners, including provincial and territorial governments, business, labour, Aboriginal groups, the voluntary sector and individual Canadians. In dealing with our partners, our challenge will be to improve service delivery and management accountability while ensuring that our relationships are not overly constrained by complex procedural issues and paper burden.

Internal Management Challenges

Responding to changing client needs and expectations in the context of service delivery is not limited to technological and transactional change alone. The department will also need to begin addressing a broader range of needs and issues at the regional and community level by working more collaboratively with a growing range of local partners.

Demographic change is equally challenging for HRDC. Our workforce is older and ageing with over 66% of our executives aged 45-55. During 2003, 16% will be eligible to retire. The average age of departmental indeterminate employees is 45 years. As the baby-boomers, the largest age cohort in the population, begin to retire from the workforce, our organization will have to find skilled employees to replace them. The recruitment of younger qualified people and the retention of more experienced and knowledgeable workers will become increasingly prominent in a knowledge-based and highly competitive environment. This challenge will be an ongoing priority of the department's human resource strategy over the next several years.

HRDC will also need to continue its efforts toward ensuring that the workforce is diversified and representative of the Canadian population, with an emphasis on employment equity and visible minority groups and in the area of official languages.

Ensuring that staff is equipped with the multiple skills necessary to consistently deliver the highest quality programs and services remains a priority for the department. The ongoing recruitment challenges will be exacerbated by the demographic crunch that affects the country.

In his Budget Speech, the Minister of Finance committed the Government to reallocating spending and improving efficiency which will influence significantly the department's resource management and allocation process for 2003-2004 and subsequent years.

An effective organization understands the risks associated with maintaining ongoing service levels while at the same time continuing to meet the challenges of anticipating and responding to emerging trends and continuing to improve organizational effectiveness. Risk analysis and management is at the heart of an organization's management strategy. Identified risks are mitigated through the detailed elements of the department's annual corporate initiatives.

As we transform the way we do business, the internal arrangements through which we provide policies, programs and services to Canadians will be transformed, too.

Strategic Response

The combined pressure of these imperatives for change creates a situation whereby the department must continually address the way it frames its policies and the way it conducts its business.

HRDC will develop a modern policy framework that will focus on participation, investment and inclusion. Through leadership of a renewed labour market strategy, HRDC will ensure that its policies, programs and services promote an educated, skilled and adaptable workforce of lifelong learners ready and able to respond to the challenges of the 21st century knowledge economy.

The department will support employers and labour organizations to identify which adjustments are required to accommodate the needs of workers for improved working conditions, and the needs of businesses to be more competitive in an expanding global economy.

Through investment in the National Child Benefit, HRDC will continue to work with other federal departments, provincial and territorial governments and First Nations to help prevent and reduce the depth of child poverty and to promote attachment to the labour market by ensuring that parents are always better off as a result of working.

Continued focus on early learning and quality child care will ensure that all children have a good start in life and that children and families have the tools they need to provide care and nurturing.

The department will continue to work with disadvantaged and vulnerable individuals and groups to enhance their participation and inclusion in Canadian society.

HRDC will also focus on contributing to building strong cities and healthy communities and will promote economic and social inclusion through community-owned, integrated solutions.

Modern service delivery will move from a program-centric approach focused on transactions to a citizen-centric one that is relationship-based and occurs across an individual's life cycle. Modern service delivery will be based on:

- Trust-based relationships
- Outreach relationships with citizens and communities
- Knowledge products and services
- People with multiple knowledge-based roles
- Continuous learning

The department will continue to support the development and implementation of international labour cooperation agreements and core labour standards.

Our organization must become capable of delivering citizen-centric service by consolidating its corporate services or enabling functions. We must focus on core activities and become

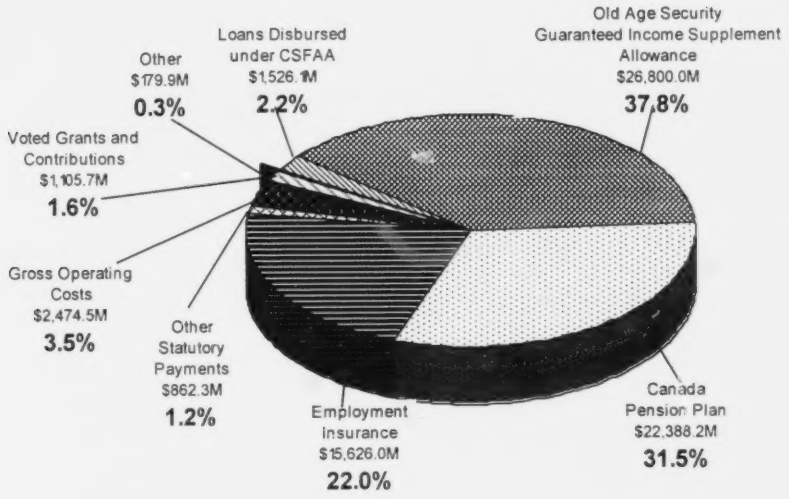
financially sustainable. The organization must also make investments in information technology renewal in order to ensure technology capacity is sufficient to deliver results to Canadians. To meet the challenges presented by the myriad drivers of change, HRDC will develop and implement a change leadership approach. HRDC will undertake the necessary review in accordance with Treasury Board direction to examine departmental programs and support the Government's resource reallocation exercise.

In conclusion, HRDC will continue to operate in an environment that will demand efficient and effective delivery of a broad range of services to the public, while at the same time investing in policy and program development, evaluation, technological solutions and our employees.

2003-2004 Planned Expenditure Profile

HRDC has the greatest expenditure on programs and services of any department, more than $67 billion, or 95% of this spending benefits Canadians through the Employment Insurance (EI), Canada Pension Plan (CPP) and Old Age Security (OAS) programs and other statutory transfer payments.

CONSOLIDATED TOTAL: $70,962.7M



HRDC'S GROSS EXPENDITURES

Budgetary		
Net Operating Costs		907.1
Add Recoveries in relation to:		
Canada Pension Plan	215.5	
Employment Insurance Account	1,288.8	
Workers Compensation	63.1	1,567.4
Gross Operating Costs		**2,474.5**
Voted Grants and Contributions		**1,105.7**
Total Gross Expenditures		3,580.2
Other – Workers Compensation and EI/CPP Charges and Recoveries		179.9
Non-Budgetary		
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act* (CSFAA)		**1,526.1** [b]

STATUTORY TRANSFER PAYMENTS

Grants and Contributions:		
Old Age Security programs		**26,800.0**
Other Statutory Payments:		
Canada Student Loans	406.6	
Canada Education Savings Grant	395.0	
Others	0.2	801.8
Total		27,601.8
Canada Pension Plan benefits		**22,388.2**
Employment Insurance benefits		
Part I	13,438.8	
Part II	2,187.2	**15,626.0**
Other Specified Purpose Accounts[a]		60.5
Total Statutory Transfer Payments		**65,676.5** [b]

a. Includes payments related to Government Annuities Account and Civil Service Insurance Fund.

b. These two amounts directly benefit Canadians

Our Strategic Outcomes, Initiatives and Service Lines

During 2003-2004 and beyond, HRDC will focus on realizing our strategic outcomes by pursuing the most relevant and important initiatives, with a demonstrated focus on results. Our efforts will make a difference in the lives of Canadians who can expect the high quality service that they deserve. Those efforts will be guided by our commitment to the effective and efficient use of our fiscal and human resources.

The table below identifies the four strategic outcomes that HRDC endeavours to provide for Canadians, the links between our service lines (i.e., Income Security (IS), Employment Insurance Income Benefits (EIIB), Human Resources Investment (HRI), Labour (LAB), Corporate Services (CS) and Service Delivery Support (SDS)) and those strategic outcomes.

Strategic Outcomes and Corporate Initiatives	Our Service Lines				
	IS $49,486M FTEs: 3,511	**EIIB** $14,054M FTEs: 7,597	**HRI** $6,206M FTEs: 3,669	**LAB** $187M FTEs: 730	**CS/SDS** $850M FTEs: 6,680
Income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants • Seniors • Low-income Pensioners • Migrants • Survivors • Persons with Disabilities • Dialogue with Canadians	✓				
Opportunity to fully participate in the workplace and community • Transforming Federal Labour Market Programs • Program Directions • Skills and Learning Architecture • Children and Families • Working with Disadvantaged Groups • Working with Communities • Official Language Minority Communities		✓	✓		
Safe, fair, stable and productive workplaces • Workplace Strategy • Labour Cooperation Agreements • Review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code* • Employment Equity				✓	

Strategic Outcomes and Corporate Initiatives	Our Service Lines				
	IS	EIIB	HRI	LAB	CS/SDS
Sustainable and effective program management and service delivery • Modernizing Service for Canadians • Human Resources Management • Service Improvement • Protecting the Privacy of Canadians • Resource Management and Allocation Practices • Integrated Strategic and Business Planning and Performance Management • Information Management and Information Technology • Modernization of Comptrollership • Sustainable Development Strategy	✓	✓	✓	✓	✓

Total HRDC Service Lines	**$70,783M**	
Other Costs	$180M	
Consolidated Total	**$70,963M**	**FTEs: 22,187**

Income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants

Parliament has given HRDC the mandate to promote and strengthen the income security of Canadians. The Canada Pension Plan (CPP) and the Old Age Security (OAS) program[22] provide income support to eligible clients including seniors, migrants to and from Canada, survivors and CPP contributors who become disabled, and their children.

The impact of the public pension system is particularly clear for seniors. In 1980, almost 21% of all seniors in Canada reported low income. In 2000, this number had been reduced to 7.3%[23] – a reduction that can be attributed largely to the Canada/Quebec Pension Plans and improvements in the Old Age Security program.

Canada's performance in providing income security for seniors compares very favorably internationally. According to the Organization for Economic Co-operation and Development's (OECD) 2001 comparison, the poverty rate among Canada's seniors is the lowest of the nine countries compared. Canada was also identified as being the country with the greatest success in assuring pensioners' economic well-being and protecting disadvantaged groups.[24]

STATUTORY AND NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS [a]

Funding	Forecast	Planned Spending	
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Old Age Security Related Transfer Payments	25,800.0	**26,800.0**	27,783.0
CPP Benefit Payments[b]	21,484.5	**22,388.2**	23,381.9
Total	47,284.5	**49,188.2**	51,164.9

a. For additional financial information, see Figures 1 to 6 on pages 50 to 54.
b. For detailed CPP information, see page 64.

We will continue to deliver services that support the strategic outcome and the current priorities

HRDC serves a broad section of the Canadian public through a number of social programs. Income security programs, such as the Canada Pension Plan and the Old Age Security program, have a positive effect on the lives of virtually all Canadians, in particular the approximately five million people who currently receive a range of benefits based on significant events that have occurred in their lives: retirement, disability or death.

22 For more general information on financial assistance and entitlements, visit www.canadabenefits.gc.ca. for more specific information on income security benefits, visit http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/

23 Statistics Canada, Income in Canada (Cat. # 75-202-XIE), November 2002: see http://www.statcan.ca/english/IPS/Data/75-202-XIE.htm

24 OECD, *Ageing and Income - Financial Resources & Retirement in 9 OECD Countries*, 2001.

These programs provide our citizens with a vital measure of financial security when they retire or suffer a severe disability or critical loss of income because of death in the family.

"The Government of Canada is committed to designing, funding and delivering its programs and services, and assessing their results, from the perspective of the citizen."

[Results for Canadians]

As society and the economy are in a constant state of change, all public programs must be continuously reviewed and assessed to make sure that they are doing what they should be doing and doing it well. To measure our success, we have developed a number of performance indicators, which are summarized on page 19. We carefully assess our success in reaching these objectives as we continue to improve our delivery of service to each of our clients.

During the upcoming planning period, we will focus on the following key initiatives:

Seniors

It is estimated that current growth in Canada's seniors' population will result in an increase in pension applications processed of approximately 6% for CPP and 2.5% for OAS in 2003-2004. To better serve this significant client group, we are simplifying the application processes for the CPP and OAS pensions and reducing our reliance on paper proofs for documentation (such as birth certificates) that are available from sources such as the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) or the Social Insurance Registry. CPP and OAS are integral parts of the department's efforts to support modernizing service for Canadians and in particular, initiatives to provide on-line access to programs and services. These initiatives are outlined in more detail on pages 38, 39, and 42.

Low-income Pensioners

Approximately 1.4 million Canadians receiving the OAS pension also receive Guaranteed Income Supplement (GIS) benefits. Many of their spouses/common-law partners also receive Allowance benefits. Allowance for the survivor benefits are available to low-income seniors between 60 and 64 whose spouses/common-law partners have died. These benefits, which provide additional income for Canadians with low income, must be applied for each year. Beginning in February 2002, HRDC undertook a nationwide initiative in collaboration with CCRA to reach seniors who might be eligible for GIS and to encourage them to apply. We have simplified the annual application process — most beneficiaries can renew their application simply by filing their personal income tax return by April 30. In 2003-2004, we will continue our efforts to help our clients receive the benefits for which they are eligible by further streamlining and automating the application process for these supplementary benefits. Targeted mailings will continue to be used to reach low-income seniors who have not applied for GIS. It is expected that 60,000 people will be contacted. A simplified GIS application form will be used in the 2003-2004 GIS renewal process for seniors who do not file tax returns and HRDC and CCRA will continue to find the best ways to communicate with them to explain the advantages of filing returns.

Migrants

To protect the pension income of people who have lived and worked in both Canada and abroad, we have social security agreements with 47 countries. These agreements help people

qualify for pensions from Canada and other countries. In 2003-2004, we will assess the possibility of signing agreements with more countries, including Bosnia-Herzegovina, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, India and Yugoslavia. We will also negotiate new agreements with Estonia, Latvia and Lithuania to further enhance access to Canadian and foreign benefits.

Survivors

Monthly benefits are available under the CPP to the spouse/common-law partner and the dependent children of a deceased CPP contributor. A one-time lump-sum death benefit is also available to help with funeral costs. The OAS Allowance for the survivor also pays monthly benefits to eligible seniors whose spouse or common-law partner has died. In 2003-2004, we will enhance our partnerships with community-based organizations, including funeral services providers, to help us make survivors aware of our programs and of the benefits to which they may be entitled.

Persons with Disabilities

Approximately 280,000 CPP contributors currently receive a CPP Disability (CPPD) benefit. Although all CPP Disability beneficiaries are, by definition, persons with severe and prolonged disabilities, a small proportion of them may find their condition improves to the point where they are able to work again, particularly if they are provided with support and assistance in their effort to do so. In 2003-2004, a new service delivery model will be introduced, which will identify, among other things, how each client's level of need for support will be determined, how cases will be managed, what expanded services or referrals will be offered, how clients will be assessed for progress and how clients will move out of or graduate from the program.

HRDC will also conduct an evaluation of the existing vocational rehabilitation program and develop tools to better assess client progress. This work will benefit CPPD clients by providing a broader range of return-to-work supports to a larger group of individuals. The return-to-work continuum of services would allow CPPD to provide some level of support to more individual clients, which should increase the chances of their successful return to work. This could be as simple as job readiness counselling to ensure that individuals do not attempt to return to work prematurely, or as intensive as full vocational rehabilitation services. As part of developing the new model, performance indicators will be developed to determine the degree of our success.

Dialogue with Canadians

We will continue to enhance dialogue with our clients and potential clients through partnerships with other government departments and resources, such as CCRA's Tax Volunteer Program or Canadian Heritage. We will also work with community-based organizations such as shelters and food programs, financial planners, schools, social service organizations and funeral services providers.

We will continue to develop our client feedback mechanism so that clients can easily provide feedback on their interactions with us. We will also create a redress process to track, report on and respond to all complaints and feedback consistently and quickly.

Giving citizens the tools with which to comment on our service and their experience with us will greatly enhance our ability to continuously improve our service to all our client groups.

Summary of Performance Indicators

Performance Indicators	2003-2004 Objective
Percentage of callers answered by an Income Security Program Service Delivery Agent within three minutes.	95%
Average number of working days to process Old Age Security applications.	28 days
Average number of working days to process Canada Pension Plan Retirement applications.	28 days
Percentage of all CPP Disability initial application decisions made within 120 calendar days of receipt of completed application.	70%
Percentage of all CPP Disability reconsideration decisions made within 120 calendar days of receipt.	65%

Opportunity to fully participate in the workplace and community

"In the new, global economy of the 21st century prosperity depends on innovation, which, in turn, depends on the investments that we make in the creativity and talents of our people. We must invest not only in technology and innovation but also, in the Canadian way, to create an environment of inclusion, in which all Canadians can take advantage of their talents, their skills and their ideas."

[The Right Honourable Jean Chrétien
Prime Minister of Canada]

The Government of Canada recognizes that Canada's quality of life is improved when all Canadians have the opportunities and skills to be self-reliant and to actively contribute to the economic and social development of their own lives and their communities. This, in turn, improves productivity, reduces the need for government intervention and income support, and improves the quality of life of all Canadians.

HRDC contributes to this through a range of programs and services that reach Canadians of all ages and at all stages in life, that we deliver directly or in partnership with communities, other levels of government, educational institutions, youth and Aboriginal organizations, and the private and voluntary sectors.

HRDC, through the extension of the National Homelessness Initiative for an additional three years, will continue to partner with communities and other levels of government to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at risk from falling into homelessness.

For more than 60 years, Employment Insurance (EI) has ensured individual well-being, economic stability and a flexible labour market by providing temporary income support to Canadians who lose their job or must leave work due to sickness or the birth or adoption of a child.

STATUTORY AND NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS [a]

Funding	Forecast	Planned Spending	
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Non-Statutory Grants & Contributions	1,074.6	**1,102.4**	997.1
Statutory Transfer Payments	721.3	**801.8**	783.0
Sub-Total	1,795.9	**1,904.2**	1,780.1
EI Part I - Benefit Payments[b]	12,894.7	**13,438.8**	13,707.8
EI Part II – Employment Benefits and Support Measures	2,141.3	**2,187.2**	2,187.2
Sub-total Employment Insurance Benefits	15,036.0	**15,626.0**	15,895.0
Other- Government Annuities and Civil Service Insurance Payments	63.0	**60.5**	58.0
Non-Budgetary - Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,504.0	**1,526.1**	1,533.7
Total	18,398.9	**19,116.8**	19,266.8

a. For additional financial information, see Figures 1 to 6 on pages 50 to 54.

b. Planned Spending for benefits does not include the 2003 Budget measures.

We will continue to deliver services that support the strategic outcome and the current initiatives

We allocate most of our operating resources under this strategic outcome to the delivery of our day-to-day operations and activities that help people to fully participate in the workplace and community. To help achieve this strategic outcome, we will provide: the EI program to benefit temporarily unemployed people across Canada; enhanced growth and retention of skilled Canadians in the labour market; access to learning and skills development; social development activities; employment opportunities; information, coordination and advisory services; and the National Homelessness Initiative. A table summarizing all performance indicators related to this strategic outcome is on page 33.

The government is committed to making Canada a land of ever-widening opportunity. In support of this priority, HRDC will promote an educated, skilled and adaptable workforce, and the greater inclusion of all Canadians in the workplace and the community.

The department will implement flexible and effective policy and program development approaches that invest in the skills and learning, employability and community participation of individuals at all stages of their lives.

Further, HRDC will invest in a balanced labour market and social infrastructure to support the participation of all individuals in the workplace and community.

Such investments will provide Canadians with the tools they need in a knowledge-based economy and society, enhance Canada's economic competitiveness and help to ensure that fewer Canadians are left behind.

Transforming Federal Labour Market Programs

The economy of the 21st century will require workers who are lifelong learners, and who can respond and adapt to change. It will also require employers to adapt their human resources management practices to suit the new challenges of global competitiveness, current and impending skill shortages, and an ageing workforce. However, many of HRDC's current programs were developed some years ago and may not provide an optimal response to the challenges related to emerging demographic pressures and rising and changing skills requirements. To ensure our continued prosperity, Canada needs policies and programs that enable individuals to access learning opportunities that assist adults to become lifelong learners by combining working and learning, by fostering skills development in the workplace, and by helping remove barriers to the participation and inclusion of disadvantaged groups. We also need a framework of labour legislation that supports healthy and productive workplaces, with working conditions that support individuals in their work and family needs.

The 2002 Speech from the Throne committed the Government of Canada to transform its labour market policies and programs to address these challenges. HRDC will be working to this end over the coming year and will focus its efforts on implementing recent improvements to its policies and programs, including for example, the realigned Youth Employment Strategy, employability programming for persons with disabilities, planned improvements to the Canada Student Loans Program and to the Employment Benefits and Support Measures offered under Part II of the *Employment Insurance Act*.

HRDC will develop a comprehensive policy framework that integrates HRDC's social and labour market policies and programs to equip Canadians to meet the challenges of, and help to ensure that all Canadians can participate in and benefit from, the knowledge economy. In particular, HRDC will be examining workplace practices that enhance productivity, worker protection in light of new employment relationships, working time and flexible working conditions, pressures to balance work and family life, and modern compliance methods.

Supporting Workplace Skills and Learning

The consensus emerging from consultations confirms the Government of Canada's priority of promoting lifelong learning, in particular, skills development in Canadian workplaces. Canada is considered average in its workplace training investments compared with its competitors. Yet we know that skills and knowledge acquired on the job are more effective than training occurring outside the workplace.

Over the coming months, HRDC will realign over $25 million of existing resources to intensify support for workplace skills development. The objective is to test innovative approaches to workplace learning and foster strategic partnerships to lever action from business, labour, educators and communities, and other key stakeholders. For example, HRDC will provide financial support to the Canadian Apprenticeship Forum and Skills Canada to spearhead a national campaign to promote the skilled trades as careers of choice for young Canadians. As well, HRDC in consultation with provinces and territories and its partners will expand the number of skilled trades eligible for Red Seal designation, thereby promoting increased mobility of certified journeypersons.

HRDC will also build on investments to increase the network of exemplary sector councils, which identify and address sector-wide human resource issues, including skills issues, and support transitions in their sector of the Canadian labour market. Currently, the network of national Sector Councils covers about 25% of the labour market. Our goal is to expand this to up to 50% of the labour market within five years through investments in strategic sectors.

Sector Councils also support the development and dissemination of effective and innovative skills development practices and foster increased commitment towards lifelong workplace learning by industry. Funding will enable a range of projects that, for example, strengthen industries' capacity to implement on-line recruitment and retention services for small firms to address their human resources needs; and e-learning and distance learning applications that will increase access to workplace learning opportunities for workers.

Too many working age Canadians lack the literacy and other basic skills demanded by the knowledge-based economy. HRDC's essential skills and literacy initiatives aim to increase access and opportunity for Canadian workers to acquire the essential skills, including literacy, necessary to optimize their participation in the Canadian workforce.

To improve literacy and other essential skills in the workforce, HRDC will work to develop essential skills profiles for all occupations to help employers train their employees to meet the skills standards of their occupations. This body of research will inform the development of applications to help ensure that Canadians have the skills they need to thrive in the labour market. HRDC will also realign its resources to provide workplace literacy initiatives that test innovative approaches to workplace learning and to foster strategic partnerships and lever action and investment from businesses and communities. Part of our strategy includes extensive use of our Essential Skills website.[25]

---

[25] For further information, see http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/english/es.asp

Participants at the National Summit on Innovation and Learning expressed support for actions that strengthen participation in the labour force using innovative approaches such as prior learning assessment and recognition. HRDC will support proposals for prior learning assessment to deal with the pressing shortage of health care workers in general, and nurses in particular. These initiatives will also support community colleges in the important role they play in equipping Canadians with the skills they need for the future and in promoting workplace learning. In addition, working with its partners, HRDC will support innovative learning tools and workplace applications to increase opportunities for Canadians to develop their skills and leverage investments by employers in the skills and talents of their workers.

Program Directions

In collaboration with other federal departments, provincial and territorial governments and Aboriginal organizations, HRDC will develop program policy and implementation plans associated with Youth Employment Strategy (YES), Future Directions on Employment Benefits and Support Measures (EBSMs) and initiatives in support of labour market integration of immigrant workers and hiring of foreign workers, labour mobility, older workers and labour market information.

YES Realignment

The 2002 Speech from the Throne included a commitment to ensure government strategies keep pace with the changing employment needs of our youth. The Youth Employment Strategy has been realigned to respond to the commitments outlined in the Speech from the Throne, the results of operational experience with the design and delivery model, consultation with stakeholders and evaluation findings. The objective of the realigned Strategy is to assist youth in enhancing their employability skills, while increasing the number of skilled young Canadians in the workforce.

The Strategy will continue to be delivered in partnership with the private sector and non-governmental organizations (NGOs) through the collective efforts of 14 Government of Canada departments, agencies and corporations, with HRDC in the lead role. The Youth Employment Strategy will continue to create employment and service initiatives for youth through partnerships with business, labour, industry, not-for-profit and voluntary organizations, Aboriginal and rural and remote communities, and other levels of government.

Key results commitments for all initiatives receiving funding under the Youth Employment Strategy over the period 2003-2008 include:

- participants will gain enhanced employability skills from work experience or tailored interventions; and,
- a portion of youth participants will return to school to further their education/skills development and/or become employed.

Future Use of EBSM

Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* authorizes the design and implementation of programs and services to help unemployed participants to prepare for, find and maintain employment. HRDC delivers Employment Benefits and Support Measures (EBSM) in five jurisdictions. In seven other jurisdictions, the province/territory has assumed responsibility for the design and delivery of programs and services that are similar to EBSM. Employment benefits consist of interventions such as self-employment and skills development assistance for individuals and wage

subsidies for employers, while support measures are mechanisms that provide opportunities to individuals or communities to further their employment and labour market potential.

Together, EBSM and similar programs and services (transfer Labour Market Development Agreements) will account for $2.2 billion (including Pan-Canadian funds) of EI Part II spending in 2003-2004. It is expected that these investments will assist 356,000 active EI claimants. It is anticipated that 214,000 EI clients (active and former) will become employed or self-employed. The return to work of the active claimants before the end of their benefit period will result in $815 million in unpaid EI (Part I) benefits.

During 2003-2004, a number of initiatives will be undertaken to strengthen EBSM support of the priorities of the skills and learning agenda. A variety of research and innovations projects will be funded which will test the impact of prior learning assessment on the subsequent labour market participation of unemployed people in Canada. Prior learning assessment is a process for formally recognizing informal and non-credit learning for unemployed individuals. As well, the use of Prior learning assessment and essential skills testing for clients will be piloted by some Employment Assistance Services (EAS) projects in Ontario and co-managed regions. Essential skills assessment will inform individuals of their relative skill levels in reading, writing, oral communication, working with others, thinking and learning, as well as document use, numeracy and computer use. The addition of assessment services related to prior learning and essential skills will be piloted with a view to determining the impact of these approaches on subsequent skills development and employment of participants. Furthermore, it will give the department a clear sense of the relative cost-effectiveness of these measures.

Recognizing the importance of skills in improving labour market resiliency of workers, workers in the softwood lumber and other industries will be assisted through two new initiatives:

- Work Sharing While Learning (WSWL) will allow workers of firms that are restructuring to work part-time and receive EI Part I benefits while participating in employer-sponsored training.

- Increased Referrals to Training (IRTT) will allow workers who are facing job loss to leave their employment and participate in EI approved Part II training. IRTT will assist Canadians in developing marketable skills that will allow them to find employment.

These initiatives will only be available in EI Economic Regions that have an unemployment rate of 10% or higher. The measures are available to workers and/or industries in all sectors. Provisions for these two measures are in place for two years from the December 16, 2002 date of implementation. Other partners involved in these initiatives are the provinces, territories, business and industry associations.

Labour Market Integration of Immigrant Workers

Immigrants are playing an increasingly important role in sustaining Canada's economic growth and success in a globalized economy. Immigrants bring with them a diverse set of talents, abilities and skills that Canada will rely on more in the next decade as skill requirements of new jobs rise and our population ages.

In February 2002, HRDC launched a national dialogue on skills and learning through the release of a federal discussion paper entitled *Knowledge Matters: Skills and Learning for Canadians*. This federal document reflects the Government's commitment to ensuring that Canada continues to attract the highly skilled immigrants it needs and helps them achieve their

full potential. In December 2002, HRDC announced that it will begin to work in partnership with the Canadian Council of Professional Engineers and its member associations towards improving foreign credential recognition processes in the engineering profession.

Budget 2003 announced funding to promote more efficient and transparent foreign credential recognition processes. HRDC will use these funds to promote partnerships with provincial and territorial governments, regulatory authorities and employers.

Foreign Worker Program

The 2002 Speech from the Throne included a government commitment to fast-track skilled workers entering Canada with jobs already waiting for them. Budget 2003 announced funding over the next two years in support of this commitment. HRDC will implement regulatory, administrative and systems changes that will provide new or improved services for employers related to the hiring of foreign workers to meet labour requirements. During 2003-2004, HRDC and Citizenship and Immigration Canada will work closely with partners, including Industry Canada, the Department of Foreign Affairs and International Trade and provincial ministries responsible for employment and immigration to achieve a more responsive approach for employers to fill labour shortages through foreign recruitment (both permanent and temporary).

Labour Mobility and the Skilled Trades

The implementation of the Labour Mobility Chapter (7) of the Agreement on Internal Trade (AIT) has resulted in significant reforms. The AIT tasked the Federal-Provincial-Territorial Forum of Labour Market Ministers (FLMM), which HRDC co-chairs, with the responsibility for implementing Chapter 7. The Social Union Framework Agreement established July 1, 2001 as the deadline for meeting the obligations of Chapter 7.

A key obligation of Chapter 7 is the requirement to recognize the qualifications of workers from other jurisdictions. Most provincial/territorial governing bodies for each regulated occupation compared their standards and requirements in order to be able to recognize each others' qualified workers through the development of Mutual Recognition Agreements (MRA) or similar protocols. For some occupations, this was the first time the provincial/territorial regulatory bodies had come together to achieve a common objective, namely, to satisfy their obligations under Chapter 7.

To date, most self-regulated occupations and provincial/territorial trades regulators have developed recognition agreements to facilitate the mobility of Canadian workers.
During 2003-2004, HRDC will continue to work closely with the provinces, territories and self-regulated occupations to remove the outstanding labour mobility barriers.

Despite an expanding labour force, apprentice completion rates have remained constant over the past decade. This has contributed to skills shortages in trades such as construction, metal trades, electrical and electronics. In partnership with the Canadian Council of Directors of Apprenticeship we will also continue to improve workplace and inter-provincial mobility in the skilled trades through the Red Seal Program and inter-provincial exams. Increasing the completion rate of apprentices is an important milestone identified in *Knowledge Matters* and will require the combined effort of a number of key players. During 2003-2004 we will continue to work with partners and stakeholders to meet the Government of Canada's goal of doubling the number of apprenticeship completions over the next decade and address the issue of skilled trades shortages.

Older Workers

The Government of Canada will continue to work with partners on how to best address the special needs of displaced older workers (persons aged 55-64). In 1999, the Government of Canada announced $30 million for an Older Workers Pilot Projects Initiative to help laid-off older workers and those at risk of losing their jobs to find work or remain employed. To date, eight provinces and the three territories have signed agreements, and 66 projects have been approved across Canada. All projects are cost-shared with the provinces and territories. In the fall of 2002, the Government of Canada announced an additional investment of $15 million for the initiative, thereby extending the program to March, 2004.

Implement Recommendations of the Labour Market Information (LMI) Task Force

The LMI Task Force has been set up to develop an integrated vision of HRDC's labour market information activities for the future. To achieve this, HRDC will work with partners and stakeholders to align LMI research, data development and analysis, policy development, programs and products and services with client/user requirements. In 2003-2004, HRDC will complete the development and initial implementation of a sequenced restructuring plan. The restructuring process could take up to two years, given the potential effect of changes on HRDC's operations, partnerships and resource requirements.

Skills and Learning Architecture

The September 2002 Speech from the Throne sets out the Government of Canada's vision for Canada as a magnet for talent and investment. In keeping with this commitment, HRDC will build on and strengthen investments in skills and learning.

The current system of supports for skills and learning is a collection of individual programs that have emerged over the years to suit varying purposes, rather than being founded on a common and consistent set of goals and objectives. As a result, these programs may not always work effectively and efficiently with one another in meeting the needs of Canadians. For example, there is a tendency for opportunities for skills upgrading to go to those who already have education, good jobs and valued skills. Many people with disabilities do not have access to the supports they need to find and keep a job. At the same time, Canada is facing skills shortages in some areas, yet many qualified immigrants cannot find employment in their field.

Following the release of *Knowledge Matters* and in support of the engagement process on the Skills and Learning Agenda, during 2002-2003, HRDC hosted best practices workshops and expert and thematic roundtables on skills and learning. These consultations, which culminated with discussions at the National Summit on Innovation and Learning held in November 2002, confirm support by a wide range of stakeholders for early actions that will make Canada an innovative and skilled nation.

The Government also committed to work with Canadians, provinces and territories, sector councils, labour organizations and learning institutions to create the skills and learning architecture that Canada needs, to promote workplace learning, and to build our knowledge and reporting to Canadians about what is working and what is not. To move forward on this commitment, HRDC will work with its partners to implement a number of initiatives that will support and recognize workplace skills and learning and to strengthen the knowledge base to ensure that all Canadians have the information they require to make well informed choices about their skills and learning needs.

HRDC will work with its provincial and territorial partners through groups such as the Forum of Labour Market Ministers and Ministers Responsible for Social Services to ensure that our skills and learning supports work effectively together as an interconnected system for all Canadians.

Canadian Learning Institute

As announced in Budget 2003, the Government of Canada is committing $100 million towards the creation of the Canadian Learning Institute. Envisaged as an independent, pan-Canadian organization that promotes and supports evidence-based information on all areas of lifelong learning, the Institute will require a collaborative partnership with governments, business and labour and national learning organizations. The Institute's mandate will encompass learning at all stages of life, from Early Childhood Development to post-secondary learning, and to workplace learning and adult training, both formal and informal. The institute will provide Canadians with the data and information they need to make informed decisions about their investments in learning; for example, so parents and individuals can make decisions about education, training and skills upgrading; and employers can determine the value of investments in training.

Modernizing our Supports to Access Post Secondary Education (PSE) and the Responsiveness of PSE Institutions

The 2002 Speech from the Throne reiterated the message that the fuel of the new economy is knowledge. HRDC, along with provinces and territories and our other partners, in terms of on-going policy work will explore the evolution of federal supports in post-secondary education in order to guide reforms which to sustain a high level of participation, expand accessibility, support the capacity to educate and perform research, and enhance innovation and responsiveness. These consultations and policy developments are aimed at identifying ways in which HRDC could support improved responsiveness of post-secondary education institutions.

During 2003-2004, we will work with the provinces and territories on policy research and the development of policy directions to address challenges encountered by under-represented groups, affordability and access, student loan repayment and debt management and examine links to broader social and economic policies.

The Government of Canada wants to ensure all Canadians and Protected Persons residing in Canada can access the learning opportunities they need in order to succeed in the knowledge-based economy. Strengthening the Canada Student Loans Program will ensure more Canadians receive the support they need to access post-secondary education. Enhancements to the program announced in the 2003 Federal Budget are expected to cost about $27 million in 2003-2004 and $32 million in 2004-2005 and include:

- Improving access by allowing Protected Persons, including Convention Refugees, to qualify for student loans;
- Improving affordability by increasing the in-study income exemption to help students keep more of what they earn while in school; and,
- Enhancing debt management measures by improving Debt Reduction in Repayment and Interest Relief to minimize default.

Children and Families

The Government of Canada continues to make supporting children and their families a priority. The well-being of today's children is a determinant of the quality of life in Canada and our future productivity. There is a strong consensus that, together, income support for low-income families and service supports for all parents are important to ensuring the healthy development of Canada's children. Because the early years establish the foundation for competence and coping skills that will affect learning, behaviour and health in later life, support for Early Childhood Development has also been recognized as a priority for governments.

In addition, in keeping with the policy of the government, the Employment Insurance Regulations will be amended to provide the same benefits to all adopting common law partners, including same-sex partners.

Early Childhood Development

HRDC continues to play an important role in the implementation of the Federal-Provincial-Territorial Early Childhood Development (ECD) Agreement concluded in September 2000. Under the Agreement, the Government of Canada is transferring $2.2 billion over five years (beginning in 2001-2002) to provincial and territorial governments to improve and expand programs and services in four key areas: promoting healthy pregnancy, birth and infancy; improving parenting and family supports; strengthening Early Childhood Development, learning and care; and strengthening community supports.

HRDC also plays a key role in public reporting on Early Childhood Development, with the next set of reports to be released in Fall 2003. The reports will continue to use the comparable program indicators identified by Federal-Provincial-Territorial governments to track progress in improving and expanding Early Childhood Development programs and services, and the common set of outcome indicators identified by governments to monitor the well-being of Canada's young children.

In the February 2003 Budget, the Government of Canada announced that, pending the outcome of Federal-Provincial-Territorial discussions, it will provide $900 million, over the next five years, to provincial and territorial governments for quality, regulated early learning and child care programs to ensure that children get the best possible start in life and to make it easier for parents to pursue work or training. Together with provincial and territorial governments, the Government of Canada is developing a framework to improve access to affordable, quality, regulated early learning and child care programs. To complement this support to provincial and territorial governments, the Budget also provides an additional $35 million over five years, to build on federal early learning and child care programs for First Nations children, primarily on reserves.

National Child Benefit

Introduced in 1998, the National Child Benefit (NCB) initiative is a unique partnership among federal, provincial and territorial governments and First Nations. Its main goals are to prevent and reduce child poverty and to help ensure families will be better off by enabling parents to continue working. As of 2001-2002, the Government of Canada is investing $2.5 billion annually in the NCB initiative. The NCB also includes a First Nations component to help First Nations communities across the country improve services and support for their children.

In the 2002 Speech from the Throne, the Government of Canada committed to implement a long-term investment plan to allow poor families to break out of the welfare trap, so that children born in poverty do not carry the consequences throughout their lives. It also committed the Government of Canada to again significantly increase the NCB for poor families. Budget 2003 builds on this successful Federal-Provincial-Territorial collaboration with a $965 million-per-year increase in the NCB by 2007, reaching $3,243 per child for the first child. For low and modest income families raising a disabled child, these benefits will be supplemented by a further $1,600 per year.

HRDC will continue to play a key role in future public reporting on the NCB with the release of the fourth NCB Progress Report expected in May 2003. We will continue to report on federal, provincial, territorial and First Nations NCB expenditures and on the impact of the NCB. For the first time, the report will contain preliminary results from a comprehensive evaluation of the first two years of the NCB.

Compassionate Care

The 2003 federal budget announced that a six-week EI Compassionate Care benefit will be available to Canadians beginning in January 2004. The new benefit will ensure eligible workers can take a temporary absence from work to provide care or support to a gravely ill or dying family member without fear of sudden income or job loss.

The introduction of this new Compassionate Care benefit meets commitments made in the 2003 Health Accord and the 2002 Speech from the Throne.

In support of this commitment, Part III of the *Canada Labour Code* will be amended to provide for compassionate care leave with job protection in order for employees to safely be absent from work for the purposes of providing compassionate care to a gravely ill or dying child, parent or spouse. Minister Bradshaw will play a lead role vis-à-vis the Provinces in this matter to encourage provinces and territories to consider incorporating similar leave provisions with job protection in their respective legislation.

Working with Disadvantaged Groups

HRDC will transform its policies and programs to remove barriers to the participation and inclusion of disadvantaged groups in employment and learning, including persons with disabilities, low-income families, homeless people and Aboriginal people.

Persons with Disabilities

The 2002 Speech from the Throne committed the Government of Canada to work with the provinces to fast-track a comprehensive agreement to remove barriers to participation in work and learning for persons with disabilities. During 2003-2004, HRDC in collaboration with federal, provincial and territorial partners, will review progress with the implementation of the framework for a comprehensive Labour Market Strategy approved by the provincial Ministers of Social Services in December 2002. In order to support the Strategy, work will be undertaken in 2003-2004 to renew the terms and conditions of the Opportunities Fund. The Opportunities Fund assists persons with disabilities in preparing for, obtaining and keeping employment or becoming self-employed.

Current agreements under the Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD) expire as of March 2003. Budget 2003 included the announcement to renew the funding commitment of $193 million per year for this program. EAPD is a joint Federal-Provincial initiative under which the Government of Canada cost-shares funding with provinces to help persons with disabilities prepare for, attain and retain employment. HRDC is working with its Federal-Provincial-Territorial partners to develop and implement successor agreements in the context of the Framework for a Comprehensive Labour Market Strategy for people with disabilities. This work will improve Federal-Provincial-Territorial coherence in employability programs for persons with disabilities and further help reduce barriers to their participation in the workplace.

We will also work with other government departments and the voluntary sector to develop and implement federal instruments to assess federal policies and programs to ensure they consistently take the needs and realities of people with disabilities into account and that they are accessible to all Canadians.

During 2003-2004 HRDC will also develop: in collaboration with the Department of Finance, a targeted measure to assist low-income families raising children with severe disabilities; a disability action plan for our own department as well as the Government of Canada that will set out more specific objectives and timelines for the federal government's priorities for integrating persons with disabilities into the community, school and the work force; and work with Federal-Provincial-Territorial partners to conduct a disability supports gap analysis and report to the provincial Ministers of Social Services by the Fall of 2003, in order to gain a better understanding of the strengths and limitations of the Canadian disability supports system.

Through the Labour Program, HRDC will work to increase labour market representation of designated groups governed by the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program.

Homeless People

Homeless people face a multitude of barriers to participation and inclusion in society. Consistent with the 2002 Speech from the Throne commitment, federal leadership on homelessness will continue for an additional three years through the extension of the National Homelessness Initiative (NHI). The extended NHI will help support communities to develop a broader range of interventions to stabilize the living arrangements of homeless individuals and families, encouraging self-sufficiency where possible and prevent those at risk from falling into homelessness.

Aboriginal People

In the 2002 Speech from the Throne, the Government of Canada committed to investing in the social, cultural and economic development of First Nations people. In this regard HRDC will work with Aboriginal communities to build their capacity for economic and social development through the Aboriginal Skills and Employment Partnership (ASEP). This partnership will support collaboration between Aboriginal groups and the private sector and governments to ensure that Aboriginal populations can participate in select major economic opportunities. In the February 2003 Budget, the Government of Canada announced that it will provide $25 million, over the next two years to help meet this commitment.

HRDC's Aboriginal Human Resources Development Strategy (AHRDS) is a five-year, $1.6 billion strategic partnership between HRDC and Aboriginal organizations to assist Aboriginal people to

prepare for, obtain and maintain employment and to build Aboriginal capacity for human resources development. In 2003-2004, approximately 50,000 Aboriginal clients will be served, some 18,000 clients will find employment or become self-employed and about 6,000 clients will return to school. The return to work of the active claimants before the end of their benefit period will result in about $14 million in unpaid EI (Part I) benefits. In addition, HRDC will fund approximately 7,500 childcare spaces through the First Nations and Inuit child care initiative.

A major focus in 2003-2004 will be to continue with the renewal of the current strategy through consultations with national, regional and sub-regional Aboriginal organizations for implementation by 2004. This renewed strategy is expected to feature increased integration and coordination.

A House of Commons Standing Committee report on the Review of the *Employment Equity Act* called for concerted action to address the chronic under-employment of Aboriginal people. The Labour Program will develop and implement a strategy bringing together employers, unions and Aboriginal organizations to address this problem. This initiative will reinforce partnership between employers and existing Aboriginal Human Resource Development Agreement holders. In addition, working with its partners, HRDC will support innovative learning tools and workplace applications to increase opportunities for skills development for Canadians and leverage investments by employers in the skills and talents of their workers.

HRDC will continue to work in close collaboration with Health Canada and Indian and Northern Affairs Canada to implement new investments in Aboriginal Early Childhood Development announced in October 2002. These investments build on the success of existing federal programs, and complement the initiatives of provincial/territorial governments under the ECD Agreement, by providing an additional $320 million over the next five years to enhance programs such as Health Canada's Aboriginal Head Start and HRDC's First Nations and Inuit Child Care Initiative, and to intensify efforts to reduce the incidence of fetal alcohol syndrome and fetal alcohol effects for First Nations children living on-reserve. In addition, HRDC will play a role in undertaking significant new research to fill gaps in the understanding of how Aboriginal children are doing, and what factors make a difference in their healthy development.

Working with Communities

HRDC will continue to develop policies and approaches that can contribute to building strong cities and healthy communities and promote economic and social inclusion through community-owned, integrated solutions. HRDC's effort to strengthen Canadian communities is a central theme of the Government of Canada, which recognizes that strong communities are essential to the quality of life and the fabric of Canadian society.

The development of community-owned solutions to homelessness is at the heart of the National Homelessness Initiative (NHI) and is the underpinning of the Supporting Communities Partnership Initiative's community-based approach. HRDC will track and monitor the development of communities' own integrated and comprehensive strategies to address and prevent homelessness through updated Community Homelessness Plans for the extension of the NHI.

It is in communities where elements of Canada's Innovation Strategy[26] come together, as many smaller communities have significant knowledge and entrepreneurial resources. However, strengthened networks, infrastructure, investment capital and a shared vision are needed to

[26] For further information, see http//:www.innovationstrategy.gc.ca

help them live up to their innovative potential. A coordinated effort among the private, academic and voluntary sectors with the support of federal, provincial, territorial and municipal governments is required to build local capacity and unleash the full potential of communities across the country.[27]

In December 2001, the Government of Canada signed an accord with Canada's voluntary sector. During 2003-2004, HRDC will continue to work with our voluntary sector partners to improve government services, increase the effectiveness of government programs, strengthen communities, increase the capacity of the voluntary sector to meet the demands which Canadian society places on it, and strengthen our relationship with the voluntary sector. Our first step in fulfilling the commitments under the Accord will be to implement the Codes of Good Practice on Funding and Policy Dialogue.

HRDC will also continue developing Community Learning Networks (CLNs), which support pilot projects, in partnership with community organizations that can offer multi-point access to a variety of learning resources within and across communities. CLNs support local capacity building by using online technology for individual learning, community networking and the creation of employment opportunities.

Official Language Minority Communities

The Secretariat, Official Language Minority Communities (SOLMC) in collaboration with different HRDC programs and services, carries out most if not all of the activities in support of our commitment to *Part VII* of the *Official Language Act, Section 41*. The SOLMC continues to enable the two National Committees (Francophone and Anglophone) for Human Resources Development and their delegated agencies to implement their strategic plans in order to promote human resources development, employability, partnership between the private and public sectors and community capacity building for the official language minority communities in Canada.

The Support Fund has attained significant quantifiable and measurable results in the minority communities with the support of the federal partners in this initiative.

The Minister of HRD is participating in a joint initiative led by the Minister for Intergovernmental Affairs to expand the access of official languages minority communities to key Government of Canada services. Through this initiative, HRDC has developed a number of initiatives for implementation over the next five years. The focus of this action plan includes the following:

- In its upcoming discussions with provincial and territorial governments on the financing announced in the 2003 federal budget for early learning and childcare, the Government of Canada will encourage provinces and territories to take into account the needs of official language minority communities;
- Invest $22 million over five years to expand the access of official languages minority communities to measures related to early childhood development in the following specific ways;
    - $3.8 million over five years to expand the capacity of NGOs to represent francophone minority communities on early childhood development issues;

[27] National Analysis on Canada's Innovation Strategy: Achieving Excellence.

- $7.4 million over five years to expand the access to family literacy materials and services by official language minority communities, particularly francophone minority communities; and
- $10.8 million over five years to conduct research on linguistic and culturally sensitive child care for official language minority communities. HRDC would provide funding to open or support francophone child care centres at 5 sites in official language minority communities across the country.

Summary of Performance Indicators

Performance Indicators	2003-2004 Objective
• Number of Canadians who access learning opportunities as a result of Canada Student Loans Program (CSLP).	470,000
• Percentage of Canadians aged 0 to 17 who are beneficiaries of a Registered Education Savings Plan (RESP) and who received a Canada Education Savings Grant (CESG).	30%
• Number of Canadians who access learning opportunities as a result of CESG.	45,000
• Number of tradespeople with Red Seal.	13,000 per year
• Number of new National Sector Councils launched.	3 by March 2004
• Percentage of labour market covered by National Sector Councils.	30%
• Percentage of dollars expended by region for Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI), SCPI-Youth and; SCPI-Urban Aboriginal Strategy against total budget for Phase I.	100%
• The number of SCPI communities that have an approved updated Community Homelessness Plan for the extended Initiative by region.	100%
• Percentage of communities with a) youth participation and b) Aboriginal participation in community planning for the extended Initiative by region.	100%
• Ratio of projects targeted at emergency services and facilities versus transitional/supportive services and facilities for homeless people.	New indicator. Target to be established after 1st year of data.
• Percentage of initial and renewal EI claims for which a payment is made or a decision given to the claimant within 28 days from the start of that claim	75%
• Percentage of appeals scheduled to be heard within 30 days of the filing of an EI appeal.	90%
• Call Centre Insurance Service Delivery Representative access within three minutes.	95%
• Percentage of EI payments issued via direct deposit.	80%
• Savings from EI detection activities and from deterrence and prevention activities.	$539M
• Number of clients employed or self-employed following an employment program intervention (CRF and EI funded).	234,000[28,29]
• Unpaid benefits (EI Part I) resulting from EI claimants employed following an EI Part II intervention.	$829M[28]
• Number of youth and Aboriginal clients who return to school following an employment program intervention.	6,000[28,29]
• Number of employment programs clients served.	410,000[28,29,30]

28 These objectives are projections that will be finalized through a target setting exercise that will be undertaken with provinces/territories and regions once final data is available for 2002-2003.

29 These projections do not include estimates for the Youth Employment Strategy (YES), because the YES realignment process has not been finalized.

30 This projection of clients served does not include former EI claimants served through the Employment Benefits and Support Measures (estimated at 90,000 clients). This is because the Labour Market Development Agreements do not require provinces/territories and regions to establish targets for this client type.

Safe, fair, stable and productive workplaces

With respect to this strategic outcome, the Minister of Labour is responsible for administering labour legislation, which governs occupational health and safety, labour standards and industrial relations for federally-regulated workplaces. In addition, at a national level beyond the federal jurisdiction, we are responsible for Canada's participation in international labour affairs, Federal-Provincial-Territorial coordination in labour matters, and the provision of nation-wide labour information. We continue to introduce preventative services, that help to strengthen workplace relationships, minimize the number of situations that could lead to formal complaints under federal labour legislation, and increase voluntary compliance with legislation through increased awareness of rights and obligations.

STATUTORY AND NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS [a]

Funding	Forecast	Planned Spending	
(millions of dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Non-statutory Transfer Payments	2.8	3.3	3.9
Workers' Compensation Payments	122.0	124.0	126.0
Total	124.8	127.3	129.9

a. For additional financial information, see Figures 1 to 6 on pages 50 to 54.

We will continue to deliver services that support the strategic outcome and the current initiatives

Day-to-day operations and activities account for the majority of the department's resources used to support the management, administration and delivery of safe, fair, stable and productive workplaces. To support this strategic outcome, we will deliver and support:

- the prevention and resolution of labour and employment disputes in the federal private sector and the provision of comprehensive preventive mediation services to improve workplace relationships and resolve issues that create workplace conflict;
- the provision of alternate dispute resolution related to unjust dismissal and wage recovery;
- the management of international labour activities aimed at improving working conditions, living standards and respect for fundamental worker rights, in an integrating international economy;
- the development and administration of innovative international labour agreements, which accompany Canada's free trade agreements;
- Canadian participation in the International Labour Organization, the premier global organization within the United Nations system dedicated to promoting international labour standards;
- participation in the Canadian Association of Administrators of Labour Legislation and its five standing committees, one of which will focus its attention in 2003-2004 on the changing employment relationships in the workplace;

- promotion of awareness of the amendments to Part II (Occupational Health and Safety) of the *Canada Labour* Code, and compliance, by federally-regulated employers, with occupational health and safety requirements through enforcement and voluntary compliance;
- provision of a fire prevention program and a program of voluntary compliance with fire protection codes and standards by federal departments and agencies governed by the Treasury Board Policy on Fire Protection; and
- provision of analysis of major Canadian collective agreements, comparative analysis of Canadian and international labour laws, innovative workplace practices and work-life balance measures.

A table summarizing all performance indicators related to this strategic outcome is on page 36.

In addition to this considerable work in support of the ongoing delivery of these labour programs and services, during the upcoming planning period, the Labour Program will also focus on the following initiatives:

Workplace Strategy

The Labour Program has budgeted $100,000 for a research and development program that will contribute to developing a workplace strategy aimed at the promotion of workplace practices that support workers and improve productivity in the new economy. This work will be undertaken over the next 12-18 months and will include research on issues, consultations, recommendations and development of a strategy.

Labour Cooperation Agreements

The Minister of Labour will negotiate with four Central American countries (El Salvador, Guatemala, Honduras and Nicaragua) and Singapore to conclude and ratify innovative Labour Cooperation Agreements in tandem with Free Trade Agreements to protect basic worker rights and strengthen the capacity of our trading partners to do so. The Labour Program will devote $400,000 in operating funds and $400,000 in contribution funds to achieve successful implementation of the existing agreement and cooperative plan of action with Costa Rica.

Review of Part III (Labour Standards) of the *Canada Labour Code*

Part III of the Canada Labour Code will be amended to provide for compassionate care leave with job protection in order for employees to safely be absent from work for the purposes of providing compassionate care to a gravely ill or dying child, parent or spouse. Minister Bradshaw will play a lead role vis-à-vis the Provinces in this matter to encourage provinces and territories to consider incorporating similar leave provisions with job protection in their respective legislation.

In support of further developing programs and policies to enhance labour standards and ensure a fair and equitable workplace, the Labour Program will examine current working conditions, workplace practices and the needs of both employers and workers in a workplace that is changing rapidly in response to global pressures and competitiveness. Certain emerging issues will receive particular attention, namely worker protection for those in new employment relationships, working time and flexible working conditions,

work-life balance, healthy workplace practices, and modern methods to encourage compliance to the Code. This work will result in identification of new directions for federal labour standards.

Employment Equity

Under the auspices of the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program, the Minister of Labour plans to invest $5 million to develop workplace strategies for persons with disabilities and Aboriginal people, with the desired outcome of this activity being the increased representation of the designated groups.

Summary of Performance Indicators

Performance Indicators	2003-2004 Objective
• Percentage of collective bargaining disputes settled under Part I of the *Canada Labour Code* without work stoppage.	90%
• Percentage of unjust dismissal complaints settled by inspectors (Part III of the *Canada Labour Code*).	75%
• Percentage of Part II of the *Canada Labour Code* situations of non-compliance (excluding situations of danger) voluntarily resolved through the acceptance of Assurances of Voluntary Compliance.	90%

Sustainable and effective program management and service delivery

HRDC's corporate services support achievement of all departmental strategic outcomes. Some services, such as overall service delivery and management, communications and policy development and coordination, have priorities that reflect the department's policy, program and service directions. Others, such as financial, administrative, human resource and information technology activities, provide critical operational functions.

"Canadians know the value and importance of the role of Government and the need for excellence in the public services".

[2002 Speech from the Throne]

A number of factors affect the planning environment for this strategic outcome. In general, we are identifying ways to improve the management of our operating costs so that the greatest possible share of resources goes directly to support the programs and services that Canadians expect. As part of this, and to meet overall government on-line goals, we are modernizing our services for Canadians by exploring expanded use of automated tools to deliver services. Given our mandate on human resource-related issues, we are expected to show leadership in human resource management that will ensure our people have and are able to renew their knowledge and skills to provide effective, responsive services to Canadians.

We will continue to deliver services that support the strategic outcome and the current initiatives

Service excellence and organizational effectiveness define HRDC's strategic objectives in support of this outcome. While maintaining uninterrupted levels of service to Canadians, HRDC will focus on developing and implementing a citizen-centred service delivery strategy that will promote continuity and harmonization across channels, programs, other federal departments and levels of government. HRDC will also focus on transforming and aligning its human, financial and technology resources to enable and sustain an integrated and citizen-centred approach to policy, program and services.

The department will also focus considerable effort to enhance ongoing operations through the following initiatives:

Modernizing Service for Canadians

The Modernizing Service for Canadians (MSC) initiative is designed over the long-term to renew HRDC service delivery by focusing on what citizens need in a way that supports their participation in the workplace and community. MSC is a transformation from transactional to relationship-based service. Moreover, the initiative will position the Government of Canada as a leader in providing benefits and services in an affordable and sustainable way.

As a department that touches the lives of millions of Canadians, HRDC will tailor its service response to the specialized needs of individual citizens. It must deliver policies that help Canadians gain the skills and knowledge they need to successfully participate in the increasingly complex global economy. It must ensure that its services are accessible, delivered by competent and sensitive employees, and structured in such a way as to enrich the citizen experience and provide the best value for taxpayer dollars.

HRDC will continue to play a lead role in integrating the information and services provided by the government through the internet. It has overall responsibility for the development and coordination of the "Canadians Gateway", a key component of the main Government of Canada internet site. HRDC also has responsibility for leading the continued development of five service "clusters" designed to make it easier for Canadians to access information and services on-line, by subject matter.

As a major departmental initiative, with broad implications for the design of service delivery across government, Modernizing Service for Canadians is evolutionary in nature. Its scope, timing, and direction are subject largely to the changing needs of Canadians and to the opportunities afforded through innovative partnerships and emerging technologies.

In line with the overarching goal of a coherent and integrated service delivery network, we will identify common criteria across program areas and work toward the development of holistic service measures and results that can serve as a baseline for modernization.

Government On-Line Initiatives

As part of the MSC agenda, Government On-Line (GOL) projects are directed toward the simplification and automation of major benefit delivery programs and associated data collection—the Canada Pension Plan, Old Age Security Pensions, Employment Insurance, and Earnings and Payroll Data for Employers. The work completed to date provides immediate short-term benefits to Canadians and prepares the department for further consolidation of benefits delivery over the medium to long term. These GOL projects will be aligned as key enablers for service integration and transformation, not only within the department but across government. In addition, the "Canadians Gateway" and five Government of Canada on-line clusters being led by HRDC will serve as platforms for the further integration and transformation of HRDC services, as well as for the development of a whole-of-government, multi-channel service vision for individual Canadians.

Specific GOL activities for HRDC led projects are detailed below:

The Canada Pension Plan (CPP) Statement of Contributions On-Line

The Statement of Contributions On-Line (SOC On-Line) service will allow CPP contributors to perform the following actions on the internet:

- View and print their CPP record of earnings data, associated CPP benefit estimates and specific biographical data;

- Request that a Statement of Contributions (SOC) be mailed to them, if, for example, they have no ability to print locally or need a legally acceptable document; and
- Modify the frequency at which they are receiving mailed-out SOCs.

The SOC On-Line service will provide greater convenience to contributors to the Canada Pension Plan as they will be able to view their CPP contributions and estimated benefit amounts whenever and as often as they wish, as well as request specific actions with respect to their mailed-out SOCs. As CPP information will be more readily and easily available to clients, this service will also facilitate their retirement planning.

The Canadian Retirement Income Calculator

Canadians will be able to estimate their retirement income from public and private sources, specifically OAS, CPP retirement benefit, employer pension, Registered Retirement Savings Plans and other sources through an enhanced on-line retirement calculator that will be able, when required, to automatically incorporate CPP contributory information on record. The calculator will also be able to complete complex calculations and will allow the clients to calculate benefits based on alternative retirement, family or life-event scenarios.

This service will promote awareness of Canada's retirement income system and provide Canadians with an easy to understand and use planning tool for retirement and other family and life events.

Self-Service Options via the Internet

Clients in receipt of Canada Pension Plan and Old Age Security benefits will be able to quickly and accurately view and change their correspondence address and payment destination (mailing address for cheque or direct deposit), view and change their telephone number as well as view specific details relating to their monthly benefit payment, at the time of their choice and in the comfort of their home.

A number of client groups will benefit from this service, including seniors, survivors, persons with disabilities and migrants.

Tax Information Slips On-line

Clients in receipt of CPP and OAS benefits will be able to view their CPP and OAS tax information slips (T4As) and print a facsimile copy. They will also be able to request that a duplicate slip be sent to them via the mail or elect not to receive future slips through the mail.

This service will be of benefit to seniors, survivors, persons with disabilities and migrants. Clients will be able to access their T4A information on-line as soon as it is available each year at the end of January, instead of waiting for their paper copy to arrive by mail. They will be able to print a duplicate copy immediately instead of placing a request via the telephone and waiting for it to arrive by mail. All of these options will allow clients to file their tax returns more quickly and easily.

The success of these aforementioned projects will be measured by collecting statistics on the number of users and measuring against other modes of service, as well as by assessing comments received from clients.

Employment Services to Employers

The Record of Employment (ROE) is a fundamental piece of information for determining eligibility for EI benefits. The ROE-Web project's goal is to provide a fully automated and electronic process to gather ROE information from employers and reduce the paper burden for employers and the EI Program.

In 2002, the ROE-Web was piloted with 10 medium to large employers and produced high levels of employer satisfaction. The application is currently being enhanced with an interim solution using the Government of Canada Secure Channel. In 2003-2004, employers will be able to transmit ROE data securely using the internet. A "business to business" solution is being developed for large payroll service providers which will enable automatic transmission of ROE data.

For the longer term, CCRA and HRDC are exploring the potential for employers to send electronically earnings and payroll information to a single point of contact for the federal government. In this regard, associations, payroll service providers and large companies are being consulted.

Employment Insurance Services to Individuals

The objective is to provide on-line services for all EI services to Canadians, supported by automated systems for EI claims, calculation, processing and administration. Increased electronic service delivery and the streamlining of processing will enable more efficient service to Canadians, including faster payments.

EI Appli-Web, allowing claimants to apply for benefits via the internet, was launched in April 2002. The expected take-up for Appli-Web by 2005 is 80%. In 2003-2004 we will continue to convert the existing kiosks in local offices into Citizen Access Web Station (CAWS).

Enhancements to the Interactive Fact Finding System (IFFS) will improve claims adjudication by allowing claimants to provide additional information to support their claim. Making the IFFS available to clients via the internet eliminates the need to complete annexes and questionnaires and reduces the need for agents to contact claimants for additional information.

In 2003, we will also provide clients with an estimate of their benefit rate, the claim duration, the effective date of the claim and the expected date of the first payment. A module will also be developed that will enable clients to be referred for EBSM under Part II of the EI Act as well as other services that will assist them with the skills, learning and opportunities to return to work. By 2004, it will be possible for claimants to complete and send their bi-weekly claimant's report on-line.

Proofs of Concept

"Proofs of concept" are designed to scope, test and validate projects that have tremendous potential to modernize the delivery of programs, policies and services. HRDC must ensure that these projects address the needs of Canadians, that they are sustainable over the long term, and that they produce ongoing benefits to Canadians. The department will complete several key "proof of concept" projects in the areas of service delivery, technology, appeals harmonization, integrated investigation and control, policy harmonization, data authentication and citizen-first information. Complemented by a global research initiative undertaken by the department in collaboration with private-sector partners, these "proofs of concept" will provide management with important information on best practices and leading-edge solutions employed by governments and industry, and will help guide the implementation of MSC in 2003–2004 and beyond. For example, in 2003, HRDC will continue to move towards the application of risk management, stewardship, prevention, control and investigation policies and procedures to deliver integrity principles from an organization-wide perspective in support of the EI program and Social Insurance Number integrity.

Human Resources Management

A fundamental element to support HRDC's transformation is the implementation of an effective human resources management strategy to address renewal, recruitment and retention needs. In support of this corporate initiative, over the next three years, HRDC will:

- Develop and implement an employability strategy to build a strong and capable workforce to meet its business challenges of MSC;
- Develop and implement a new structural model and generic jobs that will streamline and standardize the department organizational structure; and
- Develop and implement a change leadership approach to support the department's leaders and employees through the various transformation stages that the organization will undergo.

HRDC will continue to support and implement human resources management reform initiatives and legislation driven by the Government, as announced by the President of the Treasury Board. In support of this governmental initiative, HRDC will develop and implement an action plan and the associated policies and guidelines for the communication, implementation and operationalization of the Human Resource Management Reform. The department will also continue to strengthen its labour-management relationship.

HRDC is committed to ensuring that its workforce is diversified and representative of the Canadian population, with an emphasis on employment equity for visible minority groups and in the area of official languages. The department will continue its efforts to meet the requirements of the *Embracing Change* report. HRDC will also ensure that managers and employees are aware and exercise their responsibilities with respect to "Duty to Accommodate" and that Canadians can interact with the department in either official language including demonstrating increased commitment to creating a work environment conducive to the use of both official languages.

Service Improvement

Service Improvement Initiative

HRDC is committed to continuously improve the quality of service to clients. The Service Improvement Initiative (SII) provides a framework for identifying citizen expectations and priorities for service improvement, and instituting a program of continuous improvement in service delivery. As an ongoing commitment, HRDC will continue to support the notion of the SII target of 10% improvement in the satisfaction of Canadians with the delivery of government services by 2005.

Client Satisfaction Surveys were conducted during 2001-2002 to establish a baseline of client satisfaction levels with HRDC key services. Although results indicate a very high level of satisfaction, some areas for improvement were identified. As part of the department's overall operational plan for 2003-2004, service improvement planning and standards are to be established and will form part of the corporate performance management system.

In our efforts to continuously improve service to Canadians, we will develop a client feedback mechanism so Canadians can easily provide feedback on their interactions with the department. A redress process in response to feedback will also be created to ensure that all complaints and feedback are tracked, reported and responded to in a consistent and timely manner. Allowing citizens the chance to comment on the level of service and their experience with us will ensure continuous improvements to service delivery to all our client groups.

Clients will continue to be actively engaged in the development of program policy and services. National and community organizations with expertise in the area of low income seniors, migrants and employee contributors will be invited to Client Advisory Roundtables in 2003-2004. Client Advisory Roundtables for survivors and persons with disabilities will meet regularly at the national level. We will also join with CCRA and Veterans Affairs Canada (VAC) when meeting with seniors.

Client Service Charter

HRDC will implement the Client Service Charter with staff and clients in 2003-2004 in support of the Modernizing Service for Canadians strategy. Client comments obtained from the Charter's feedback mechanism will enable us to address individual concerns directly, measure and report on our performance against the Charter's commitments and develop and amend program policies in line with client expectations.

Employment Insurance Accuracy Rate

The EI accuracy rate identifies the percentage of correct benefit payments. In 2002-2003, it varied between 94% and 95%. We will continue for the next two years to improve the accuracy of EI benefits payments by improving the quality of services in all regions and Human Resource Centres of Canada (HRCCs). Objectives and results of this initiative will be incorporated in a comprehensive performance measurement system for the quality initiative. In addition, regional and national action plans will be developed and implemented to improve client satisfaction. We have set a 95% error free rate for March 2003, gradually increasing to historical levels of nearly 96% by 2004.

Protecting the Privacy of Canadians

In support of the proper management of personal information and to protect it from unwarranted uses, HRDC will continue the phased implementation of the Privacy Management Framework. The Privacy Management Framework is an overarching infrastructure to manage personal information held by HRDC in accordance with privacy principles, current laws and public expectations. The Privacy Management Framework initiative has received the support of the Treasury Board Secretariat and the Office of the Privacy Commissioner of Canada.
A fundamental element of this framework is our work to develop the departmental privacy statement and educational package for staff.

A further example of the department's efforts to enhance the integrity of client information will be to continue to focus on improving the management of the Social Insurance Number (SIN) system. In particular, in 2003-04, HRDC will:

- complete a baseline study for the completeness and accuracy of the Social Insurance Register (SIR), set goals, and then establish a comprehensive and integrated plan of action to achieve those goals.
- improve the means to check the validity of identity and citizenship documents with the issuing authority. This will include initiating a pilot project with the British Columbia Vital Statistics Agency to verify SIN application information with birth records for persons born in BC. We will also engage in discussions with Quebec and Ontario to commence similar projects.
- improve the management and control of the 900-series SIN program (SINs that are issued to temporary residents in Canada and begin with the number "9"). Under a proposed regulatory change, all new 900-series cards will be issued with an expiry date that is linked to the length of time that a person is authorized by Citizenship and Immigration Canada to stay in the country. All current holders of 900-series SINs will be given a one year period to provide acceptable proof of identification (and need) in order to obtain a new card with an expiry date. At the start of 2004-05, all existing 900-series cards that have not been renewed will be deactivated.
- update the SIR's list of SINs that have not been used in 5 years. These SINs will be deactivated and an intervention will occur if they are used to access HRDC's SIN-based programs or with the Canada Customs and Revenue Agency.
- continue to review proof of identity requirements for SIN applicants as well as examine the SIN application taking process itself through an interdepartmental working group that will provide a report and recommendations by the end of September 2003.
- conduct an awareness campaign targeted at specific groups in the general public (e.g. employers, banks, credit companies, young adults) with targeted messages and delivery for each audience. The strategy for the campaign will be based on the results of focus group studies to obtain feedback on various SIN publications and a survey to assess the public's understanding and awareness of the SIN, both conducted in the last quarter of 2002-2003.

The department will also respond to recommendations made by the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities and will provide regular progress reports regarding actions taken to implement HRDC's SIN Action Plan.

Resource Management and Allocation Practices

Over the last six months, HRDC undertook a comprehensive analysis to identify potential improvements to internal resource management and allocation practices to support the sustainability of program and cost structures across the department. Work will continue on how to best implement these opportunities. This work will include a realignment of corporate services functions to improve efficiency and effectiveness as well as planning for corporate investment and infrastructure priorities over a multi-year timeframe.

HRDC will also focus on strengthening its materiel management accountability, compliance and transparency by implementing a Procurement Review Board and improving materiel management direction, policies, procedures and monitoring in the department.

Integrated Strategic and Business Planning and Performance Management

In 2002, HRDC developed its Strategic Planning Framework. Following considerable consultation at all levels of the department, the department will publish a five-year Strategic Plan in 2003. It will articulate long-term strategic objectives to structure and further align all departmental planning and performance measurement and management activities.

Efforts in 2003-2004 will focus on aligning branch, regional and local level plans to the Strategic Plan, and ensuring that these plans are appropriately linked to executive performance agreements. Additional work will be undertaken to ensure that overall performance measurement in the department is better integrated and aligned to departmental strategic and business plans.

HRDC's work on implementing a comprehensive approach to risk management and mitigation will also continue in 2003, with a primary focus on better integrating risk management processes and planning processes as well as on ensuring that various initiatives and activities identified in strategic and business plans address identified risks.

Information Management and Information Technology

Work will continue with HRDC program and service areas to enable the greater use of information for improved decision-making and to encourage greater use of departmental management and reporting information systems.

HRDC will continue to focus on the enhancement of infrastructure and business applications through the renewal and reengineering of technology and the effective life cycle management of our IT assets. This work will enable the transformation of service delivery channels, while maintaining the highest level of client service delivery to Canadians.

HRDC will adopt new and innovative horizontal approaches to maximize organizational efficiencies and improve service delivery channels. In support of efforts to protect the integrity, confidentiality, management and security of client and other personal information, we will

provide modern technology with optimal privacy and security features. The successful establishment of an integrated, flexible and secure IT enterprise architecture for HRDC in full collaboration with program and service delivery areas will be a key factor in realizing this goal.

Modernization of Comptrollership

The Modernization of Comptrollership Initiative is an integral tool to enhance the delivery of programs and services that we offer to Canadians. In 2003-2004, we will continue to implement the activities identified in our modern comptrollership action plan and to monitor the progress achieved. We will also build on the success of our two-day modern comptrollership workshop for managers and functional specialists by continuing to deliver sessions at a regional and national level. Our on-going partnership with the University of Ottawa, to enhance the part-time certificate program on modern comptrollership and governance, will ensure an effective learning opportunity for all federal public servants. A similar program, from the University of New Brunswick, is expected to be available starting in spring 2003.

Sustainable Development Strategy

HRDC continues to work towards the goals of our second Sustainable Development Strategy (SDS-II) which was tabled in Parliament in February 2001. However, HRDC will also be turning its efforts toward the preparation, development and implementation of the department's third Sustainable Development Strategy (SDS-III). The next Strategy, including development and implementation of its goals, objectives and targets, will be based on achievements and lessons learned from previous rounds of Strategies (SDS-I and SDS II). SDS III will be tabled in Parliament in December of 2003. Specific goals, objectives and targets below are set for the SDS-II period (calendar year 2001 to end of 2003). Those targets that have been reached are not included (please see our Departmental Performance Report).

HRDC's SDS-II sustainable development commitments focused on four key goals:

- Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to sustainable development;
- Green HRDC's internal operations;
- Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of sustainable development and their policy implications, and to build a knowledge base in various sustainable development-related issues of interest to HRDC; and
- Build sustainable development into HRDC's corporate culture.

The following goals, objectives and targets fall within this RPP reporting period as part of the SDS-II period (2001-2003). Some of the targets below have been revised.

Goal 1 – Strengthen HRDC's capacity to move forward on a path to Sustainable Development (SD)

Environmental Management System (EMS)

- To complete and operationalize the EMS to the greatest extent possible by March 31, 2004.
- To capture the key EMS data required for relevant HRDC sites by September 30, 2003.
    - *Due to the large scope of work, the target dates have been extended.*

Goal 2 – Green HRDC's internal operations

Green Procurement

- Increase the total amount (measured in dollar value) of products and services purchased from Aboriginal businesses to $3.5 M of all purchases by December 31, 2003
    - *The target date has been modified to reflect requirements necessary with respect to the reporting schedules.*

Goal 3 – Participate with other departments to gain a better understanding of the social policy dimensions of sustainable development and their policy implications, and to build a knowledge base in various sustainable development-related issues of interest to HRDC

Social and Cultural Dimensions of Sustainable Development

- Through the Social and Cultural Sustainable Development Working Group (SCSD), continue to explore various aspects of the social and cultural dimensions of sustainable development (SD) and their policy implications over the SDS-II period.
- Sponsor with other SCSD members a workshop with interested participants to discuss the social and cultural dimensions of SD and the potential research and policy implications for federal departments by December 31, 2002.
    - *While planning has commenced, due to high levels of other SD-related activities undertaken by HRDC and other federal government departments during the fall of 2002 and early winter of 2003, the target date has been extended to June 2003.*

Sustainable Communities

- Participate with interested departments in collaborative activities to promote and support a more coordinated federal approach to fostering sustainable communities (SCs) and addressing issues relating to this theme.

SD and Healthy Canadians

- Support and contribute to Health Canada's focus on SD and Healthy Canadians, and especially with respect to child-related health and well-being.
- In collaboration with Health Canada, explore the development of possible activities to promote healthy workplaces in areas of federal jurisdiction.

Northern Sustainable Development Strategy

- Support Indian and Northern Affairs in the development and delivery of SD-related initiatives affecting Canada's Aboriginal people through its departmental and Northern SDS.

Building a better understanding of SD-related issues of particular interest to HRDC and their implications for social policy

- Explore ways in which HRDC could better promote and foster the shift to SD in Canada over the longer term.

Identify potential policy/program initiatives for SDS-III

- By June 1, 2003 assess potential policy and program initiatives HRDC could incorporate as part of our next SDS (2004-2006) based on a better understanding of federal horizontal SD themes and capacity for integrated decision-making within HRDC.

Green Employment

- Investigate the concept of "green employment", its broad implications for social policy, and ways in which its growth could be promoted or enhanced over the longer term and produce research study by October 31, 2002. Also, from a program perspective, review by December 31, 2002, ways in which HRDC's existing programs might foster the development and growth of "green employment" in Canada.
    - *The study that was undertaken to conduct 3.2.1 target[31] activities identified the sectors and occupations associated with "green employment." Target 3.2.2 will now further develop our knowledge of green employment by building on existing knowledge as well as other new activities by end of November 2003.*

Knowledge and Skills Needs

- Assess by November 30, 2002 overall SD-related knowledge/skill needs in the economy over the medium term and how these might be better incorporated into HRDC's sectoral human resources programs and strategies.
    - *The deadline for this target has been extended to November 30, 2003.*

[31] More detailed information on HRDC's Sustainable Development Strategy is available on http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml

Summary of Performance Indicators

Performance Indicators	2003-2004 Objective
• Accuracy rate in payment of EI Benefits	95%
• Availability of HRDC's automated service channels to Canadians.	94%
• Timely production of payment files in support of all HRDC payments to Canadians.	95%
Diversity • Visible Minority Representation %	National Labour Force Availability target for 2002-2003 is 7.9%.[32]
• Aboriginal Representation %	National Labour Force Availability target for 2002-2003 is 1.5%.[32]
• Persons with Disabilities Representation %	National Labour Force Availability target for 2002-2003 is 4%.[32]
• Women representation %	National Labour Force Availability target for 2002-2003 is 55.8%.[32]
Official Languages • Complaints – service to the public • Complaints – language of work	Actual results will be reported and compared to 2002-2003 results.

National Service Standards:

- First Employment Insurance benefits payment within 28 days.
- First OAS or CPP retirement benefits payment within 35 days.
- 24-hour emergency response for fatal accidents and refusals to work.
- Response to complaints of unjust dismissal within two working days.
- First Employment Benefits and Support Measures payment within 28 days from the start of the intervention.

32 These targets could be revised based on demographic analysis of target groups within HRDC and the new census data on labour force availability.

Table of Contents

Page

Financial Information

Figure 1: Organizational Structure and Departmental Forecast and Planned Spending for the Estimates Year 50
Figure 2: Net Cost of Program for the Estimates Year 51
Figure 3: Departmental Resources by Service Line – Budgetary 52
Figure 4: Summary of Transfer Payments 53
Figure 5: Sources of Respendable and Non-respendable Revenues 54
Figure 6: Loans – Non-budgetary 54

Specified Purposed Accounts

Employment Insurance Account 56
Canada Pension Plan 64
Government Annuities Account 70
Civil Service Insurance Fund 71

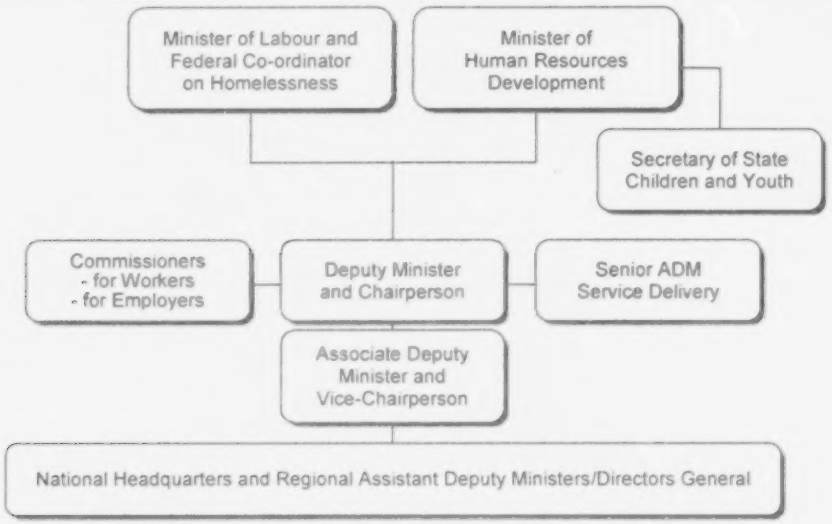
Employment Insurance Part II – 2003-2004 Expenditure Plan 72

Details on Transfer Payments 76

Consolidated Report on Canada Student Loans 86

Regulatory Initiatives 94

FIGURE 1: ORGANIZATIONAL STRUCTURE AND DEPARTMENTAL FORECAST AND PLANNED SPENDING FOR THE ESTIMATES YEAR



Service Lines (millions of dollars)	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Budgetary			
Income Security	26,127.3	**27,097.7**	28,083.6
EI Income Benefits	575.5	**555.0**	554.9
Human Resources Investment	2,377.8	**2,492.3**	2,375.7
Labour	185.2	**186.6**	188.6
Service Delivery Support	488.2	**439.2**	434.8
Corporate Services	431.6	**411.1**	402.7
Gross Budgetary	30,185.5	**31,181.9**	32,040.3
Respendable revenue	(1,689.4)	**(1,567.4)**	(1,568.5)
Net Budgetary[a]	28,496.1	**29,614.5**	30,471.8
Non-Budgetary			
Loans disbursed under *Canada Student Financial Assistance Act*	1,504.0	**1,526.1**	1,533.7
Specified Purpose Accounts			
Employment Insurance	16,655.3	**17,181.1**	17,452.0
Canada Pension Plan	21,885.9	**22,739.0**	23,735.5
Other Specified Purpose Accounts	63.0	**60.5**	58.0
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP	(159.0)	**(158.5)**	(158.3)
Total HRDC	68,445.3	**70,962.7**	73,092.7
Full Time Equivalents	22,616	**22,187**	22,121

a. The net budgetary increase of $1,118.4M between the planning spending 2003-2004 and the forecast 2002-2003 is mainly due to statutory transfer payments. See figure 4 for additional information.

Note: All financial tables within this report are expressed in millions of dollars and may not add due to rounding.

FIGURE 2: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

(millions of dollars)	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	2004-2005
Budgetary Main Estimates	30,553.2	**30,763.9**	31,591.7
Less: Respendable revenues[a]	(1,500.2)	**(1,563.5)**	(1,565.2)
Total Main Estimates	29,053.0	**29,200.4**	30,026.5
Adjustments to Planned Spending[b]	(367.7)	**418.1**	448.6
Adjustments to Respendable Revenues[b]	(189.2)	**(3.9)**	(3.3)
	28,496.1	**29,614.5**	30,471.8
Non-Budgetary Main Estimates	1,800.0	**1,526.1**	1,533.7
Adjustments to Planned Spending[b]	(296.0)	**0.0**	0.0
	1,504.0	**1,526.1**	1,533.7
Net Planned Spending	30,000.1	**31,140.6**	32,005.5
Specified Purpose Accounts			
Employment Insurance[c]	16,655.3	**17,181.1**	17,452.0
Canada Pension Plan	21,885.9	**22,739.0**	23,735.5
Other Specified Purpose Accounts	63.0	**60.5**	58.0
Departmental Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP	(159.0)	**(158.5)**	(158.3)
Total HRDC Consolidated	68,445.3	**70,962.7**	73,092.7
Less: Non-respendable Revenues[d]			
Student Loans recovery	88.2	**108.5**	113.0
Set-offs of income tax refunds	44.2	**35.7**	35.9
Others	1.7	**1.7**	1.7
	134.1	**145.9**	150.6
Plus: Services Received without Charge			
Contributions covering employer's share of employee's insurance premiums and costs paid by Treasury Board Secretariat	22.1	**21.1**	20.7
Salary and associated costs of legal services provided by the Department of Justice	3.5	**4.4**	4.6
	25.6	**25.4**	25.3
Total Net Departmental Cost	68,336.8	**70,842.2**	72,967.4
Full Time Equivalents	22,616	**22,187**	22,121

a. Respendable Revenues: Revenues netted against Budgetary expenditures.

b. The adjustments for 2002-2003 represent the items approved through the Supplementary Estimates. The adjustments to the planned spending for 2003-2004 and 2004-2005 reflect the impact of the Budget 2003 as well as approvals to date which are not included in the Main Estimates. See figure 4 on page 53 for additional information.

c. Planned Spending for benefits does not include the 2003 Budget measures.

d. Non-Respendable Revenues: Revenues against Non-Budgetary or loans. These revenues excludes recoveries associated with the Employee Benefit Plan recoverable from EI Account and CPP.

FIGURE 3: DEPARTMENTAL RESOURCES BY SERVICE LINE – BUDGETARY

(millions of dollars)	FTEs	Operating	Voted Grants and Contributions[a]	Subtotal: Gross Expenditures	Statutory Grants and Contributions	Total Gross Expenditures	Less: Respendable Revenues	Total Net Expenditures
Service Lines								
Income Security	3,833	327.3	0.0	327.3	25,800.0	26,127.3	(201.7)	25,925.6
	3,511	**297.7**	**0.0**	**297.7**	**26,800.0**	**27,097.7**	**(176.2)**	**26,921.5**
	3,511	*300.6*	*0.0*	*300.6*	*27,783.0*	*28,083.6*	*(178.1)*	*27,905.4*
EI Income Benefits	7,772	575.3	0.0	575.3	0.1	575.5	(498.6)	76.9
	7,597	**554.9**	**0.0**	**554.9**	**0.1**	**555.0**	**(483.4)**	**71.6**
	7,597	*554.8*	*0.0*	*554.8*	*0.1*	*554.9*	*(483.3)*	*71.6*
Human Resources Investment	4,093	582.0	1,074.6	1,656.6	721.2	2,377.8	(289.1)	2,088.7
	3,669	**588.3**	**1,102.4**	**1,690.7**	**801.6**	**2,492.3**	**(274.1)**	**2,218.2**
	3,665	*595.8*	*997.1*	*1,592.9*	*782.8*	*2,375.7*	*(273.5)*	*2,102.2*
Labour	743	182.4	2.8	185.2	0.0	185.2	(63.0)	122.2
	730	**183.3**	**3.3**	**186.6**	**0.0**	**186.6**	**(64.0)**	**122.6**
	726	*184.8*	*3.9*	*188.6*	*0.0*	*188.6*	*(66.0)*	*122.6*
Service Delivery Support	3,162	488.2	0.0	488.2	0.0	488.2	(359.8)	128.4
	3,645	**439.2**	**0.0**	**439.2**	**0.0**	**439.2**	**(315.9)**	**123.2**
	3,638	*434.8*	*0.0*	*434.8*	*0.0*	*434.8*	*(314.4)*	*120.5*
Corporate Services	3,013	431.6	0.0	431.6	0.0	431.6	(277.2)	154.4
	3,035	**411.1**	**0.0**	**411.1**	**0.0**	**411.1**	**(253.8)**	**157.3**
	2,984	*402.7*	*0.0*	*402.7*	*0.0*	*402.7*	*(253.2)*	*149.4*
Total	22,616	2,586.8	1,077.3	3,664.1	26,521.3	30,185.5	(1,689.4)	28,496.1
	22,187	**2,474.5**	**1,105.7**	**3,580.2**	**27,601.8**	**31,181.9**	**(1,567.4)**	**29,614.5**
	22,121	*2,473.4*	*1,001.0*	*3,474.3*	*28,566.0*	*32,040.3*	*(1,568.5)*	*30,471.8*

Legend:

For each Service Lines...

First line	Forecast 2002-2003
Second line	**Planned Spending 2003-2004**
Third line	*Planned Spending 2004-2005*

a. Excludes Employment Benefits and Support Measures authorized under Part II of the *Employment Insurance Act*.

FIGURE 4: SUMMARY OF TRANSFER PAYMENTS

(millions of dollars)	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Income Security			
(S) Old Age Security	19,869.0	**20,600.0**	21,367.0
(S) Guaranteed Income Supplement	5,539.0	**5,805.0**	6,008.0
(S) Allowance payments	392.0	**395.0**	408.0
	25,800.0	**26,800.0**	27,783.0
Employment Insurance Income Benefits			
(S) Civil Service Insurance actuarial liability adjustment	0.1	**0.1**	0.1
Human Resources Investment			
(S) Canada Education Savings Grant	380.0	**395.0**	401.0
(S) Canada Study Grants	83.9	**93.7**	95.4
(S) Labour Adjustment Benefits	0.2	**0.0**	0.0
(S) Direct financing arrangement under the *Canada Student Financial Assistance Act* [1]	75.7	**175.3**	199.0
(S) Interest payments under the *Canada Student Loans Act*	0.5	**2.0**	0.9
(S) Liabilities under the *Canada Student Loans Act*	39.1	**31.3**	16.0
(S) Interest payments and liabilities under the *Canada Student Financial Assistance Act*	141.8	**104.3**	70.5
Grants and Contributions [1]	1,074.6	**1,102.4**	997.1
	1,795.8	**1,904.0**	1,779.9
Labour			
Grants, Contributions and Statutory Payments	2.8	**3.3**	3.9
Total Transfer Payments	27,598.7	**28,707.4**	29,566.9
Items from the Budget 2003 included above:[1]			
Canadian Learning Institute		**100.0**	0.0
Canada Student Loans		**27.0**	32.0
Aboriginal Skills and Employment		**10.0**	15.0
Early Learning and child care		**25.0**	75.0
Supporting Communities Partnership Initiative		**135.0**	135.0
		297.0	257.0

1. The operating resources related to these items have yet to be identified, but will be funded from the announced levels.

FIGURE 5: SOURCES OF RESPENDABLE AND NON-RESPENDABLE REVENUES

(millions of dollars)	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Respendable Revenues			
Income Security	201.7	**176.2**	178.1
EI Income Benefits	498.6	**483.4**	483.3
Human Resources Investment	289.1	**274.1**	273.5
Labour	63.0	**64.0**	66.0
Services Delivery Support	359.8	**315.9**	314.4
Corporate Services	277.2	**253.8**	253.2
Total Respendable Revenues	1,689.4	**1,567.4**	1,568.5
Non-respendable Revenues			
Income Security - Recovery of Employee Benefit Plan (EBP) costs	23.1	**20.3**	20.3
EI Income Benefits - Recovery of EBP	65.2	**63.6**	63.6
Human Resources Investment			
Student loan recoveries	88.2	**108.5**	113.0
Set-offs of income tax refunds	44.2	**35.7**	35.9
Recovery of EBP	25.4	**23.3**	23.3
	157.8	**167.5**	172.2
Labour - Service Fees	1.7	**1.7**	1.7
Services Delivery Support - Recovery of EBP	23.5	**29.4**	29.4
Corporate Services - Recovery of EBP	21.9	**21.7**	21.7
Total Non-Respendable Revenues	293.1	**304.4**	308.9

FIGURE 6: LOANS – NON-BUDGETARY

(millions of dollars)	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Human Resources Investment			
Loans disbursed under the *Canada Student Financial Assistance Act*	1,504.0	**1,526.1**	1,533.7
Total	1,504.0	**1,526.1**	1,533.7

Introduction to Specified Purpose Accounts

Specified Purpose Accounts (SPA) are special categories of revenues and expenditures. They report transactions of certain accounts where enabling legislation requires that revenues be earmarked and that related payments and expenditures be charged against such revenues. The transactions of these accounts are to be accounted for separately.

HRDC is responsible for the stewardship of four such accounts:

- the Employment Insurance (EI) Account;
- the Canada Pension Plan (CPP);
- the Government Annuities Account; and
- the Civil Service Insurance Fund.

The EI Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. Consolidated SPAs are used principally where the activities are similar in nature to departmental activities and the transactions do not represent liabilities to third parties but, in essence, constitute Government revenues and expenditures.

The CPP is a SPA but is not consolidated as part of the Government of Canada financial statements. It is under joint control of the Government and participating provinces. As administrator, the Government's authority to spend is limited to the balance in the Plan.

The Government Annuities Account is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit or surplus charged or credited to the Consolidated Revenue Fund.

The Civil Service Insurance Fund is a consolidated SPA and is included in the financial reporting of the Government of Canada. It was established by the *Civil Service Insurance Act*. Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, the amount of actuarial deficits are transferred from the Consolidated Revenue Fund to the Civil Service Insurance Account in order to balance the assets and liabilities of the program.

Employment Insurance Account

Description

The Employment Insurance (EI) Account was established in the Accounts of Canada by the *Employment Insurance Act* (*EI Act*) to record all amounts received or paid out under that Act. The *EI Act* provides short-term financial relief and other assistance to eligible workers. The program covers all workers in an employer-employee relationship. Self-employed fishers are also included under special regulation of the *EI Act*. In 2001, 15.1 million Canadians contributed to the Program and 2.4 million received benefits.

Employment Insurance provides:

- → **Income Benefits** under Part I of the *EI Act* as a temporary income replacement to claimants, including self-employed fishers, while they look for work. This includes work-sharing agreements for temporary work shortages to allow employees to receive pro-rated EI benefits while working for part of a week, thus avoiding layoffs. EI also provides three types of special benefits: maternity benefits, payable to biological mothers for work missed as a result of pregnancy and childbirth; parental benefits, payable to both biological and adoptive parents for the purpose of caring for a new born or adopted child; and sickness benefits, payable to claimants who are too ill to work.
- → **Employment Benefits** under Part II of the *EI Act* through a set of Employment Benefits and Support Measures that can be tailored to meet the needs of individuals and local circumstances. The Government of Canada has Labour Market Development Agreements with the governments of most provinces and territories. These enable provincial and territorial governments to assume direct responsibility for the design and delivery of these benefits or to take part in co-management arrangements with the federal government.

Employers and workers pay all costs associated with EI through premiums. Benefits and administrative costs are paid out of the Consolidated Revenue Fund and charged to the EI Account. A surplus in the Account generates interest at a rate established by the Minister of Finance, which is currently set at 90% of the three-month Treasury bill rate.

Financial Summary

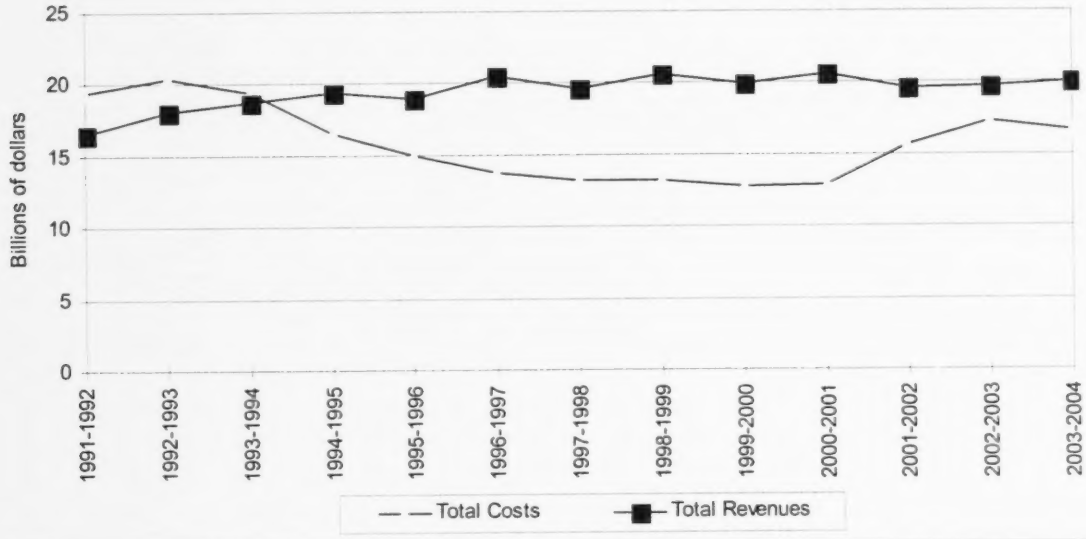
The main financial changes expected in 2003-2004 over 2002-2003 are:

- ➢ Benefits are expected to reach $15.6 billion, an increase of $0.6 billion. This increase is mainly due to an increase of $0.5 billion in income benefits resulting from an expected increase in the average weekly benefits (2%) accompanied by an increase in the number of beneficiaries (2%), and a relatively unchanged level of Employment Benefits and Support Measures.
- ➢ Premium revenue is expected to decline to $18.1 billion, a decrease of $0.4 billion, as the reduction in premium rates to 2.10% in 2003 as set by the Governor in Council and 1.98% in 2004 as announced in the 2003 Budget is partially offset by rising employment and earnings.

In 2003-2004, the EI Account is expected to have a surplus of $2.4 billion, which would bring the cumulative surplus balance to $45.6 billion by March 31, 2004.

The following figures summarize trends in total costs and revenues of the EI Account from 1991-1992 to 2003-2004 and the status of the EI Account between 2000-2001 and 2003-2004.

EI ACCOUNT – COST AND REVENUES TREND



EI ACCOUNT – SUMMARY

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Expenditures				
Benefits	11,444	13,686	15,036	**15,626**
Administrative Costs	1,408	1,476	1,540	**1,473**
Doubtful Accounts	26	73	79	**82**
Total Costs	12,878	15,235	16,655	**17,181**
Revenues				
Premium Revenue	18,999	18,295	18,564	**18,140**
Penalties	76	65	66	**68**
Interest	1,565	1,087	1,040	**1,408**
Total Revenues	20,640	19,447	19,670	**19,616**
Surplus				
Current Year	7,762	4,213	3,015	**2,435**
Cumulative	35,965	40,178	43,193	**45,628**

Notes:

1. The EI premiums reported in the summary financial statements of the Government of Canada exclude the premium contributions made by the Government of Canada as an employer.
2. Planned Spending for benefits does not include the 2003 Budget measures.

Benefit Payments

Benefits in 2003-2004 are expected to reach $15.6 billion, consisting of $13.4 billion for Income Benefits and $2.2 billion for Employment Benefits and Support Measures.

Income Benefits

EI Income Benefits include regular, special, work sharing and fishers' benefits.[33] Major aspects of these benefits are as follows:

Regular Benefits

➢ **Amount of Work Required to Qualify for Benefits**

- Most claimants require 420 to 700 hours of work during their qualifying period, regardless of whether from full-time or part-time work, or whether the work is with one employer or several. The exact number of hours required is called the "variable entrance requirement". It is determined by the rate of unemployment in a claimant's region at the time he or she applies for benefits. In general, the higher the rate of unemployment, the fewer hours of work required to qualify.
- People who have just entered the labour market ("new entrants") and those returning to the labour force after an absence ("re-entrants") require 910 hours of work. However, if they worked at least 490 hours in the preceding 12 months, or received at least one week of maternity or parental benefits in the four years before that, they will be eligible under normal rules the following year.
- Claimants who commit EI fraud are subject to higher entrance requirements. The degree of violation – minor, serious, very serious or repeat violation – increases the minimum number of hours required to establish a claim to 1.25, 1.5, 1.75 or 2 times the normal minimum hours of work required.
- The 2001 Monitoring and Assessment Report found that 88% of paid employees would be eligible to collect EI if they lost their jobs or quit with just cause.[34]

➢ **Determining the Benefit Rate and Entitlement**

- Claimants for regular benefits may receive benefits for 14 to 45 weeks, depending upon their hours of insurable employment and the regional unemployment rate.
- Claimants' weekly benefits are 55% of their average insurable earnings during the last 26 weeks. The average insurable earnings are based on the actual weeks of work, subject to a minimum 14 to 22 divisor that is tied to the regional rate of unemployment.
- Claimants with a combined family income of less than $25,921 and who qualify for the Canada Child Tax Benefit (CCTB) receive a Family Supplement based upon:
  - the net family income;
  - the number of dependent children; and
  - the ages of those dependent children.

33 For more details refer to the EI website at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/employment_insurance.shtml

34 For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/eimar.shtml

- The benefit rate for claimants who receive a Family Supplement can be increased to a maximum of 80% of the claimant's average weekly insurable earnings. However, the actual weekly amount of benefits cannot exceed the maximum weekly rate noted below.
- The maximum weekly benefit rate stays at $413.00 (55% of the maximum weekly insurable earnings of $750). The Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE) remain at $39,000 until they are exceeded by 52 times the projected average weekly industrial wages.

Special Benefits

Claims for sickness, maternity or parental benefits require 600 hours of work, and are not affected by the new entrant/re-entrant rule. All claimants may receive sickness benefits for up to 15 weeks. Parental benefits of 35 weeks are available for biological and adoptive parents in addition to the 15 weeks of maternity benefits available to biological mothers.

Work Sharing

Claimants may receive benefits while on work-sharing agreements. These agreements between HRDC, employees and employers attempt to avoid temporary layoffs by combining partial EI benefits with reduced workweeks. They normally last from 6 to 26 weeks.

Fishers' Benefits

Fisher claims have a duration and benefit rate that depend on the earnings from fishing and the regional rate of unemployment. All fisher claims have a 31-week maximum qualifying period and a maximum entitlement of 26 weeks of benefits. These can be claimed from October 1st to June 15th for summer fishers' benefits and April 1st to December 15th for winter fishers' benefits.

Benefit rates for fisher claims are determined by a minimum of 14 to 22 divisor that depends on the regional rate of unemployment, not actual weeks worked.

Benefit Repayments

When the net annual income of EI claimants exceeds 1.25 times the maximum yearly insurable earnings ("the repayment threshold"), they have to repay the lesser of 30% ("the repayment rate") of the benefits received that make up the excess or 30% of the amount of regular or fishers benefits paid. This does not apply to claimants who did not receive EI regular or fishers benefits in the last 10 years, to recipients of special EI benefits nor to recipients of Employment benefits.

EI INCOME BENEFITS – EXPENDITURES

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Income Benefits				
Regular	7,410	8,555	9,178	**9,652**
Sickness	591	648	684	**717**
Maternity	752	848	859	**873**
Parental	502	1,311	1,930	**1,961**
Fishing	264	290	317	**325**
Work Sharing	11	48	22	**19**
Benefit Repayments	(25)	(99)	(96)	**(108)**
Total Income Benefits	9,505	11,601	12,894	**13,439**

FACTORS AFFECTING INCOME BENEFIT

	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	% change
Income Benefits ($ million)	9,505	11,601	12,894	13,439	4%
Average Monthly Beneficiaries (000)	654	783	850	868	2%
Benefit Rate ($/week)	271	284	294	300	2%

Employment Benefits and Support Measures

The **Employment Benefits** include Skills Development, Job Creation Partnerships, Self-Employment and Targeted Wage Subsidies.

The **Support Measures** include Employment Assistance Services, Labour Market Partnerships and Research and Innovation.

Part II of the *EI Act* also authorizes the federal government to make payments to the governments of the provinces and territories for implementing programs similar to Employment Benefits and Support Measures. The planned federal contribution to provinces and territories (i.e., New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Northwest Territories and Nunavut) under Labour Market Development Agreements is $894 million for 2003-2004.

The total planned spending for Employment Benefits and Support Measures in 2003-2004 is set at approximately $2.2 billion or 0.6% of the total estimated insurable earnings of $382.391 billion. This is below the 0.8% ceiling set under Section 78 of the *EI Act*.

EMPLOYMENT BENEFITS AND SUPPORT MEASURES

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending[a] 2003-2004
Job Creation Partnerships	54	57	62	
Skills Development	357	424	447	
Self-Employment	76	82	88	
Targeted Wage Subsidies	38	43	48	
Employment Assistance	260	305	327	
Labour Market Partnerships	250	251	245	
Research & Innovation	13	28	30	
Total HRDC Programs	1,048	1,191	1,247	**1,293**
Transfers to Provinces and Territories	891	893	895	**894**
Total	1,939	2,084	2,142	**2,187**

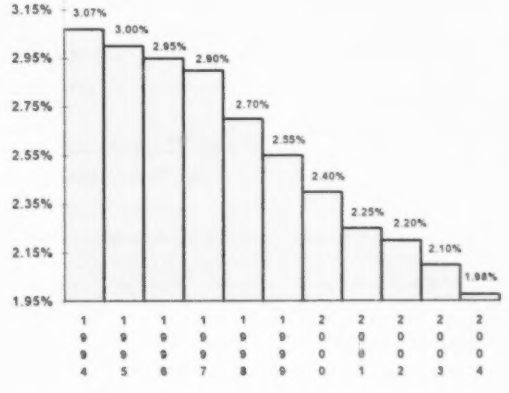
a. Breakdown by component is not available, as spending will be guided by local labour market needs. Breakdown by provinces/territories is provided in the EI Part II – 2003-2004 Expenditure Plan, on page 73.

Premiums

Premiums are collected from insured employees and their employers to cover the program costs over a business cycle, based on a yearly premium rate and employees' insurable earnings. The factors affect the premiums are further explained below:

Premium Rate: As indicated in the chart, the premium rate has been gradually reduced from its peak level of 3.07% of insurable earnings in 1994 to 2.20% in 2002 and 2.10% in 2003, for employees. The corresponding employer rates at 1.4 times the employee rate are 3.08% for 2002 and 2.94% for 2003. In the 2003 Budget, the Government has proposed that the premium rate for 2004 be further reduced to 1.98% of insurable earnings for employees and 2.77% for employers. In addition, the Government will undertake a review of how premium rates should be set starting in 2005. The Government's objective is to develop a more transparent and sustainable process for setting EI premium rates. The review process will provide Canadians with the opportunity to express their views by June 30, 2003.

EMPLOYEE PREMIUM RATE TREND (% OF INSURABLE EARNINGS)



Maximum Yearly Insurable Earnings (MYIE): Premiums are paid on all employment earnings of insured employees up to the MYIE. Section 4 of the *EI Act* provides that the MYIE will be $39,000 until the projected value of the average weekly earnings in Canada times 52 exceeds that threshold. Thereafter, the MYIE will be set equal to such projected value times 52, rounded down to the nearest $100. For 2003, the projected value (times 52) was calculated to be $35,586 and, therefore, the MYIE was left at $39,000.[35]

Premium Reduction: Employers with qualified wage-loss insurance plans are entitled to premium reductions. They are required to share this reduction with their employees.[36]

Premium Refund:

- Workers with annual earnings of $2,000 or less can receive a refund of their EI premiums through the income tax system.
- EI premiums are refunded to employees for the amount of premium deducted from their insurable earnings in excess of the maximum yearly insurable earnings. This situation often arises when a person works for several employers, and the aggregate insurable earnings exceed $39,000.

FACTORS AFFECTING PREMIUM REVENUE

	Actual		Forecast	Planned Revenue		
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	% Change	
Fiscal Year Factors						
Premium Revenue ($ million)	18,999	18,295	18,564	**18,140**	(2%)	
Total Insurable Earnings ($ million)	347,592	353,310	368,398	**382,391**	4%	
	2000	**2001**	**2002**	**2003**		**2004**
Calendar Year Factors						
Employee Premium Rate[a]						
(% of insurable earnings)	2.40%	2.25%	2.20%	**2.10%**	(5%)	1.98%
Maximum Insurable Earnings ($)	39,000	39,000	39,000	**39,000**	0%	39,000
Premium Reduction ($ million)	(512)	(515)	(532)	**(550)**		(567)
Premium Refunds ($ million)						
Employee	(193)	(182)	(173)	**(174)**		(164)
Employer (New Hires/Youth Hires)	(287)	(16)	-	-		-

a. The employers' portion is 1.4 times the employee rate.

Note:

1. The premium rate reduction from $2.20 to $2.10 for the calendar year 2003 represents a saving of $890 million for employers and employees. The 2% decrease between 2002-2003 and the planned revenue for 2003-2004 represents the net impact of the reduction in the premium rate not fully offset by the rise in employment and earnings.

35 For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf

36 For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/

Administrative Costs

Section 77 of the *EI Act* specifies that the costs of administering the Act are to be charged to the EI Account.

The Minister of Human Resources Development is responsible for reporting on the EI Program to Parliament. However, the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA), which collects premiums and benefit repayments and provides decisions on insurability under the Act, shares the administration of the Program. HRDC, CCRA, Treasury Board Secretariat and the Department of Justice all supply services that support management and delivery of programs under the *EI Act*.

The administrative costs that provincial and territorial governments incur to administer Employment Benefits and Support Measures under the Labour Market Development Agreements are also charged to the EI Account.

ADMINISTRATIVE COSTS

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Federal	1,320	1,395	1,459	**1,392**
Provincial	94	91	91	**91**
Recovery	(6)	(10)	(10)	**(10)**
Total	1,408	1,476	1,540	**1,473**

The $1,473 million in EI administrative costs represents the initial requirements for 2003-2004, which are $67 million less than the forecast for 2002-2003. This variance is mainly due to resources received for Modernizing Services for Canadians for 2002-2003 ($48 million). This initiative is not yet reflected in 2003-2004 Planned Spending.

Canada Pension Plan

Description

The Canada Pension Plan (CPP) is a joint federal-provincial plan that operates throughout Canada, except in Quebec, which has its own comparable plan. The CPP provides for a variety of benefits based on life changes. Best known for its retirement pensions, the CPP also provides disability and death benefits to eligible persons.

As a contributory plan, contributors are employed and self-employed persons between the ages of 18 and 70, who earn at least a minimum amount ($3,500) during a calendar year. Benefits are calculated based on how much and for how long a contributor has paid into the CPP. Benefits are not paid automatically – everyone must apply and provide proof of eligibility.

Approximately 12 million Canadians over the age of 18 currently contribute annually to the Plan and approximately 3.6 million Canadians will receive benefits during 2003-2004.

Benefit Payments

Retirement Pensions: Contributors may begin receiving CPP retirement pensions as early as age 60 or delay receipt until age 70. Applicants who are between 60 and 65 must have stopped working or earn below a specified level when they begin to receive the retirement pension. Contributors over age 65 need not have stopped working to qualify.

The amount of each contributor's pension depends on how much and for how long he/she has contributed and at what age he/she begins to draw the benefits. Pensions are adjusted by 0.5% for each month between the date the pension begins and the month of the contributor's 65th birthday. Contributors who begin receiving a retirement pension at age 60 will receive 70% of the usual amount that would be payable at age 65, while those who delay receiving a pension until age 70 will receive 130% of the amount payable at age 65.

Spouses and common-law partners who are at least 60 years of age can share their retirement benefits earned during the period of cohabitation as long as they remain together.

Disability Benefits: Disability benefits are payable to contributors who meet the minimum contributory requirements and whose disability is "severe and prolonged", as defined in the legislation. Such a disability would prevent them from working regularly at any job in a substantially gainful manner for a prolonged period of time. In order to ensure that benefits are only paid to eligible beneficiaries, reassessments of a sample of cases are scheduled regularly. A monthly, flat-rate benefit may also be paid to, or on behalf of, the child of a recipient of a CPP disability benefit, if that child is under the age of 18, or up to age 25 if he or she is attending school full-time. The monthly children's benefit amount is not dependent on a parent's past earnings.

Survivor's Benefits: A contributor's surviving spouse/common-law partner may be eligible for a monthly benefit if the contributor has contributed for a minimum period and, if at the time of the contributor's death, the spouse/common-law partner was at least 35 years old or was under age 35 and either had dependent children or was disabled. Payments continue in the event that the surviving spouse/common-law partner remarries. Monthly benefits are also payable on behalf of the children of CPP contributors who die. The amount is a flat rate and is payable until the child reaches age 18, or up to age 25 if he or she attends school or university full-time.

Death Benefits: A lump-sum benefit is payable to the estate of the deceased contributor provided the minimum contributory requirements have been met.

Determining the Benefit Rate

CPP benefits are largely related to earnings. Benefits are adjusted in January of each year to reflect increases in the average cost of living, as measured by the Consumer Price Index.

Benefits such as children's benefits are not based on earnings; they are a fixed amount. Disability and survivor benefits contain a fixed-rate or flat-rate portion in addition to an earnings-related portion. The CPP has a ceiling on earnings that changes every year. This ceiling limits the amount of payments people receive, as well as the amount of contributions that must be paid into the Plan.

CPP – BENEFIT PAYMENTS BY CATEGORY AND TYPE

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Retirement Pensions	13,527	14,251	15,067	**15,779**
Disability Benefits				
Disability pensions	2,521	2,637	2,646	**2,682**
Benefits to children of disabled contributors	233	242	248	**254**
Disability Benefits Total	2,754	2,879	2,894	**2,936**
Survivor Benefits				
Surviving spouse or common law partner's benefits	2,802	2,929	3,067	**3,186**
Orphan's benefits	198	204	219	**233**
Death benefits	213	227	237	**254**
Survivor Benefits Total	3,213	3,360	3,523	**3,673**
Total	19,494	20,490	21,484	**22,388**

Revenues

The CPP is financed through mandatory contributions from employees, employers and self-employed persons, as well as from investment income. Contributions are paid on the portion of a person's earnings that falls between a specified minimum (the Year's Basic Exemption) and maximum (the Year's Maximum Pensionable Earnings) amounts. The minimum

remains constant at $3,500, while the maximum amount is linked to the average Canadian industrial wage and is adjusted annually. No contributions can be made once a contributor begins to receive a CPP retirement pension, while receiving a disability pension or reaches the age of 70. Disbursements include the payment of CPP benefits and administrative expenditures associated with managing the program.

When it was introduced in 1966, the CPP was designed as a pay-as-you-go plan, with a small reserve. This meant that the benefits for one generation would be paid largely from the contributions of later generations. However, demographic and economic developments and changes to benefits in the 30 years that followed resulted in significantly higher costs. It became clear that to continue to finance the program on a pay-as-you-go basis would have meant imposing a high financial burden on Canadians in the work force during those years. Plan administrators chose instead to change the funding approach of the Plan to a hybrid of pay-as-you-go and full-funding, where each generation pays for its own benefits.

In 1998, the federal and provincial governments introduced "steady-state" financing. Under steady-state financing, the contribution rate increased incrementally, from 5.6% in 1996, to 9.9% in 2003 and will remain at that rate. The 9.9% long-term contribution rate is the lowest that can be expected to sustain the Plan indefinitely without further increases.

This approach will generate a level of contributions between 2001 and 2020 that exceeds the benefits paid out every year during that period. Funds not immediately required to pay benefits will be transferred to the CPP Investment Board for investment in financial markets. Over time, this will create a large enough reserve to help pay the growing costs that are expected as more and more baby-boomers retire.

Adoption of this diversified funding approach has made the Canadian retirement income system less vulnerable to changes in economic and demographic conditions and a leading edge example of public pension plan management in the world.

Investment Income: Interest is earned on the investments and the CPP Account. The Minister of Finance sets the interest rate for the CPP Account.

Administrative Costs

Human Resources Development Canada, the Department of Finance, the Canada Customs and Revenue Agency, Public Works and Government Services Canada and the Office of the Superintendent of Financial Institutions supply services that support the management and delivery of the CPP and its funds.

Costs incurred by these departments and agencies in administering the Plan are recoverable from the Account based on the costing principles approved by Treasury Board. Essentially, those principles are that costs must be incurred because of CPP responsibilities and must be traceable.

Administrative expenses for 2003-2004 are estimated at $350.7 million, representing a decrease of 12.6% from the forecast for 2002-2003.

CPP – ADMINISTRATIVE EXPENSES BY DEPARTMENT

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004
Human Resources Development Canada				
Plan administration, operations, records, and accommodation	211.8	245.0	267.4	**215.5**
EI Account - Refunding of EI Account in relation to assignment of Social Insurance Numbers and maintenance of the central index	2.5	2.5	3.6	**3.6**
Treasury Board Secretariat				
Insurance premiums and recoverable contributions to the Employee Benefit Plan	28.8	31.5	36.4	**32.0**
Public Works and Government Services				
Cheque issue, EDP services	12.9	12.4	12.1	**12.2**
Canada Customs and Revenue Agency				
Collection of contributions	77.7	77.6	80.4	**85.9**
Office of the Superintendent of Financial Institutions				
Actuarial services	1.1	1.4	1.1	**1.2**
Finance				
Investment services	0.4	0.6	0.5	**0.3**
Total	335.2	371.1	401.5	**350.7**

Financial Accountability

The CPP and its resources are divided among three components:

- The **CPP Account** was established to record the contributions, interest, pensions and benefits and administrative expenditures of the Plan. It consists of an operating balance and a number of short-term investments. The operating balance is maintained at a level designed to cover three months' worth of forecast benefit payments and administrative charges.
- The **CPP Investment Fund** was established to record investments in the securities of the provinces, territories and Canada.
- The **Canada Pension Plan Investment Board** is an independent body established by a 1997 act of Parliament and created in 1998 to help the CPP achieve steady-state funding by investing funds not required by the CPP to pay current pensions and earning investment returns on funds transferred from the CPP Account.[37] The Board is accountable to the public and governments through regular reports. It is subject to investment rules similar to other pension funds in Canada.

[37] Information about the Canada Pension Plan Investment Board can be found at: http://www.cppib.ca

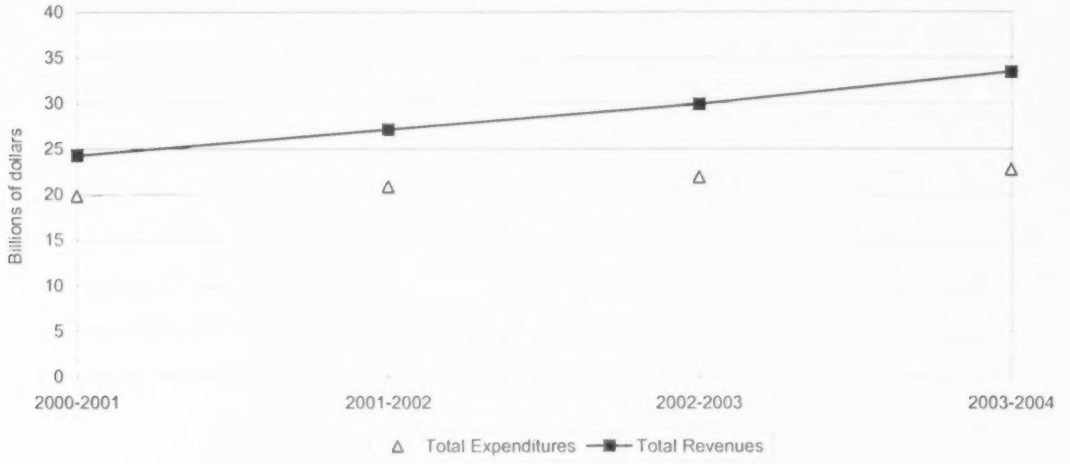
Financial Summary

Benefit payments are expected to reach $22.4 billion in 2003-2004, an increase of $904 million or 4.2% over 2002-2003. This increase reflects forecasts of client population and average benefit payments. In 2003-2004, it is expected that there will be a net increase in client population of 2.5% and a net increase in average benefit payments of 1.6%.

The CPP is expected to have an increase of $8 billion, bringing the cumulative balance to more than $63 billion by March 31, 2004. At present, the CPP has a fund equal to almost three years of benefits and this is expected to grow to about four or five years of benefits over the next two decades.

The following figures summarize trends in total revenues and expenditures of the Account and its status from 2000-2001 to 2003-2004.

CPP – REVENUES AND EXPENDITURES TREND



Note: CPP – Revenues and expenditures trend is presented for fiscal years 2000-2001 to 2003-2004. Records for prior years were prepared on a modified cash basis of accounting, while records have been prepared on an accrual basis since 1998-1999.

CPP – SUMMARY[38]

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Spending 2003-2004
Revenue				
Contributions	21,407	23,533	24,942	**28,373**
Investment Income				
Canada Pension Plan	3,700	3,260	2,722	**2,693**
CPP Investment Board	(851)	305	(3,093)	**0**
Total Investment Income	2,849	3,565	(371)	**2,693**
Total Revenue	24,256	27,098	24,571	**31,066**
Expenditures				
Benefit payments	19,494	20,490	21,484	**22,388**
Administrative expenses	335	371	402	**351**
Total Expenditures	19,829	20,861	21,886	**22,739**
Increase	4,427	6,237	2,686	**8,327**
Year-end Balance	45,688	51,925	54,611	**62,938**

Note: Canada Pension Plan Investment Board actual amounts are based on their audited financial statements. The CPP Investment Board invests mainly in equities. The investment income is determined by the change in fair values of these investments. It is difficult to forecast the fair value and as a result, the December 31, 2002 investment income has been used.

Long-term Forecast

The CPP legislation requires a schedule of contribution rates with a review every three years by the federal and provincial finance ministers. The review determines whether any adjustments to the schedule are necessary. If so, the adjustments are implemented through legislation or agreement among finance ministers, or automatically under a formula that ensures that the Plan will have a reserve equal to approximately two years worth of benefits. Amendments to the rate schedule or the automatic regulation require the approval of at least two thirds of the provinces with at least two thirds of the population of all the provinces.

The following table shows the forecast of revenues and expenditures affecting the CPP for the period between December 31, 2005 and December 31, 2025 based on the Office of the Superintendent of Financial Institutions' CPP Nineteenth Actuarial Report as at December 31, 2000.[39] The Assets/Expenditures Ratio reflects the size of the year-end assets relative to the expenditures.

FORECAST OF REVENUES AND EXPENDITURES

Year	Contribution Rate	Investment Contributions	Investment Earnings	Investment Expenditures	Assets at Dec. 31	Assets/ Expenditure Ratio
	%	$ millions				
2005	9.90	29,247	5,434	24,747	82,745	3.19
2010	9.90	36,414	8,853	31,945	142,253	4.21
2015	9.90	46,463	14,698	42,856	223,170	4.90
2020	9.90	59,016	21,813	58,350	327,682	5.28
2025	9.90	74,064	30,206	78,865	449,134	5.38

[38] More information relating to 2001-2002 is reported in the CPP financial statements which can be found in the *2001 Public Accounts of Canada*, Volume 1, Section 6, at http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-e.html

[39] The Nineteenth Actuarial Report can be found at http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/index.asp

Government Annuities Account

This account was established by the *Government Annuities Act*, and modified by the *Government Annuities Improvement Act*, which discontinued sales of annuities in 1975. The account is valued on an actuarial basis each year, with the deficit charged or surplus credited to the Consolidated Revenue Fund.

The purpose of the *Government Annuities Act* was to assist Canadians to provide for their later years, by the purchase of Government annuities. The *Government Annuities Improvement Act* increased the rate of return and flexibility of Government annuity contracts.

Income consists of premiums received, funds reclaimed from the Consolidated Revenue Fund for previously untraceable annuitants, earned interest and any transfer needed to cover the actuarial deficit. Payments and other charges represent matured annuities, the commuted value of death benefits, premium refunds and withdrawals, and actuarial surpluses and unclaimed items transferred to non-tax revenues. The amounts of unclaimed annuities, related to untraceable annuitants, are transferred to non-tax revenues.

As of March 31, 2002, there were 5,324 outstanding deferred annuities, the last of which will come into payment around 2030.

GOVERNMENT ANNUITIES ACCOUNT - RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Expenditures				
Actuarial Liabilities – Balance at beginning of year	**546.1**	**507.9**	**471.5**	**436.4**
Income	35.8	33.3	31.0	28.8
Payments and other charges	68.4	65.2	62.6	60.1
Excess of Payments and other charges over income for the year	32.6	31.9	31.6	31.3
Actuarial Surplus	5.6	4.5	3.5	2.7
Actuarial Liabilities – Balance at end of the year	**507.9**	**471.5**	**436.4**	**402.4**

Civil Service Insurance Fund

This account was established by the *Civil Service Insurance Act*, under which the Minister of Finance could contract with permanent employees in the public service for the payment of certain death benefits. No new contracts have been entered into since 1954 when the Supplementary Death Benefit Plan for the Public Service and Canadian Forces was introduced as part of the *Public Service Superannuation Act* and the *Canadian Forces Superannuation Act*, respectively. As of April 1997, the Department of Human Resources Development assumed the responsibility for the administration and the actuarial valuation of the *Civil Service Insurance Act*.

The number of policies in force as of March 31, 2002 was 1,884 and the average age of the policy holders was 83.9 years. Receipts and other credits consist of premiums and an amount (charged to expenditures) which is transferred from the Consolidated Revenue Fund in order to balance the assets and actuarial liabilities of the program. Payments and other charges consist of death benefits, settlement annuities paid to beneficiaries and premium refunds.

Pursuant to subsection 16(3) of the *Civil Service Insurance Regulations*, any deficit will be credited to the Account from the Consolidated Revenue Fund.

CIVIL SERVICE INSURANCE FUND - RECEIPTS AND DISBURSEMENTS

	Actual		Forecast	Planned Spending
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Revenues				
Opening Balance	**8.3**	**8.0**	**7.7**	**7.4**
Receipts and other credits	0.2	0.1	0.1	0.1
Payments and other charges	0.5	0.4	0.4	0.4
Excess of payments and other charges over income for the year	0.3	0.3	0.3	0.3
Closing Balance	**8.0**	**7.7**	**7.4**	**7.1**

Employment Insurance Part II – 2003-2004 Expenditure Plan

Background

Part II of the *Employment Insurance (EI) Act* commits the federal government to work in concert with provinces and territories in designing and implementing active employment programs that would be more effective in helping unemployed Canadians integrate into the labour market. These programs are called Employment Benefits and Support Measures (EBSMs).

In accordance with the Government of Canada's 1996 offer to provinces and territories to enter into bilateral partnerships on labour market activities, Labour Market Development Agreements (LMDAs) have been concluded with nine provinces and the three territories. The LMDAs involve two types of arrangements:

- Co-management agreements where Human Resources Development Canada (HRDC) and the provinces and one territory jointly assume responsibility for the planning and design of EBSMs, while HRDC continues to deliver programs and services through its service delivery network. Such agreements have been concluded with Newfoundland and Labrador, Prince Edward Island, British Columbia and Yukon. There is also a strategic partnership agreement that is a variation of co-management in Nova Scotia. Furthermore, HRDC delivers EBSMs in Ontario where there is no LMDA.
- Transfer agreements where the provinces and territories assume responsibility for the design and delivery of active employment programs similar to EBSMs. Such agreements have been concluded with New Brunswick, Quebec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, the Northwest Territories and Nunavut.

In addition to locally and regionally delivered EBSMs and similar programs, pan-Canadian activities that are national or multi-regional in scope or purpose are delivered by HRDC in any of the provinces through EBSMs.

Employment Benefits and Support Measures

The five Employment Benefits are:

- **Targeted Wage Subsidies** – to encourage employers to hire individuals whom they would not normally hire in the absence of a subsidy;
- **Self-Employment** – to help individuals to create jobs for themselves by starting a business;
- **Job Creation Partnerships** – to provide individuals with opportunities through which they can gain work experience which leads to on-going employment;
- **Targeted Earnings Supplements** – to encourage individuals to accept employment by offering them financial incentives; and
- **Skills Development** – to help individuals to obtain skills for employment, ranging from basic to advanced skills through direct assistance to individuals, and, where applicable, contributions to provinces/territories or provincially/territorially funded training institutions to cover costs not included in tuition fees.

It should be noted that of the Employment Benefits listed above, Targeted Earnings Supplements has not yet been implemented. Pilot research projects were conducted to evaluate the effectiveness of Targeted Earnings Supplements but HRDC has not yet arrived at a feasible design.

Eligibility to receive assistance under the Employment Benefits extends to persons who are insured participants as defined in Section 58 of the *EI Act*, i.e., active claimants and former claimants (individuals who have received regular benefits in the past three years or maternity or parental benefits in the past five years).

Part II of the legislation also authorizes the establishment of Support Measures in support of the National Employment Service. The three measures are:

- **Employment Assistance Services** – to assist organizations in the provision of employment services to unemployed persons;
- **Labour Market Partnerships** – to encourage and support employers, employee and/or employer associations and communities to improve their capacity for dealing with human resource requirements and implementing labour force adjustments; and
- **Research and Innovation** – to support activities which identify better ways of helping persons prepare for or keep employment and be productive participants in the labour force.

Financial Data

2003-2004 EMPLOYMENT INSURANCE PLAN

(millions of dollars)	Base	Re-Investment	Total Plan
Newfoundland and Labrador	57.1	73.1	130.2
Nova Scotia	50.9	30.3	81.2
New Brunswick	50.0	42.1	92.1
Prince Edward Island	15.9	10.0	26.0
Quebec	350.0	248.1	598.1
Ontario	340.1	184.1	524.2
Manitoba	38.1	10.2	48.3
Saskatchewan	29.1	9.9	39.0
Alberta	74.7	35.9	110.7
Northwest Territories	2.1	1.6	3.6
Nunavut	1.6	1.0	2.5
British Columbia	138.2	151.7	290.0
Yukon	2.1	2.0	4.1
	1,150.0	**800.0**	**1,950.0**
Pan-Canadian Responsibilities[a]	237.2	0.0	237.2
Funds available for Employment Benefits and Support Measures	**1,387.2**	**800.0**	**2,187.2**

a. Funds earmarked for Pan-Canadian priorities, such as Aboriginal programming, youth programming, sectoral and innovations projects. The amount is net of $12.8M funds converted into HRDC operating costs.

For 2003-2004, the EI Part II expenditure authority of $2.2 billion represents 0.6% of total estimated insurable earnings of $382.391 billion. This represents a lower level of expenditures than the 0.8% ceiling imposed under the Act, which is estimated at $3.059 billion.

Some of the savings from Part I income benefits generated by the EI reform are included in these funds to provide job opportunities and help Canadians get back to work more quickly. The amount of re-investment reached maturity at $800 million in 2000-2001.

Expected Results

It is expected that 356,000 active claimants will be assisted in 2003-2004. This target may change, depending on labour market conditions and agreements achieved with provinces and territories.

HRDC will carefully monitor the impact of EBSMs on individuals and communities; the performance of the economy and job markets; and the ways in which workers, employers, industries and communities are affected and adjust.

An accountability framework has been developed that respects the legal responsibility of the Minister of Human Resources Development for the EI Account. Key indicators will measure both the short and long term outcomes of EBSMs.

EBSM (EI PART II ACTIVITIES)			
	Clients Employed/ Self-employed	**Unpaid Benefits ($M)**	**Active Claimants Assisted**
Targeted Results 2001-2002	214,314	$733.4M	308,762
Actual Results 2001-2002	187,938[1]	$650.7M[1]	352,733[2]
Targeted Results 2002-2003	200,828	$658.0M	299,000
Forecasted Results 2002-2003	209,000[3]	$797.0M[4]	360,000[5]
Forecasted Results 2003-2004	214,000	$815.0M	356,000

Notes:

a. Exclusive of Employment Information Services (self-serve) and pan-Canadian results.
b. The targeted results for Clients Employed and Unpaid Benefits for 2001-2002 and 2002-2003 are the totals as submitted by HRDC regions, provinces and territories. However, the targets for Active Claimants Assisted are the result of a combination of targets received from the regions plus 80% of Quebec's target of 130,628 Clients Assisted and 80% of an estimate of Clients Assisted by New Brunswick derived from historical data. The historical data for both of these two regions indicate that slightly more than 80% of the clients assisted are active claimants. The LMDAs of these two provinces do not require an annual target for Active Claimants Assisted.
c. Forecasted results for 2002-2003 are based on an analysis of historical data and the most current 2002-2003 reported data.
d. The 2003-2004 forecasted results are national projections developed by HRDC at NHQ (based on historical client and program data, expenditure patterns, forecasted labour market conditions and expected funding levels). A further target exercise will be undertaken with provinces/territories and regions once final data is available for 2002-03. The need to develop future year targets in this manner explains the difference between the 2002-2003 targets published in the 2002-2003 EI Expenditure Plan and those now stated above.

Explanation of Variances:

1. Actual results for "Employed" and "Unpaid Benefits" are lower than targeted. This variance relates to a slowdown in the economy during the first three quarters of 2001-02.
2. Active Claimants Assisted exceeded the established target as a result of an increase in the number of regular claims when compared to the previous year. This increase relates to the slowdown in the economy during the first three quarters of 2001-02.
3. The forecasted Client Employed Results reflect an increase of 6.6% in the actual number of Clients Employed as of October 31, 2002 compared to the corresponding period in 2001-02. Clients employed results are higher than were anticipated based on the data available at the time of target establishment. Labour market conditions were strong in 2002 as Canada wound up the year with a record 560,000 jobs created.
4. Unpaid Benefits at October 31, 2002 were $111 million (27%) higher than at the same time in 2001. Unpaid Benefits are higher than were anticipated at the time of target establishment. Approximately 35% of the increase relates to higher than expected active claimants counts (the source for unpaid benefits). The remaining 65% increase stems from factors such as average benefits rate and the length of claims established in 2002-03 when compared to 2001-02.
5. The number of Active Claimants Assisted is 73% higher than at the same period last year. This relates to higher than expected use of interventions that are service in nature. These interventions are generally delivered to clients who are job ready. This increase is also reflective of better client documentation.

Of the thirteen formative evaluations scheduled to take place, twelve are completed. A formative evaluation of the Nunavut LMDA is planned for completion in the Spring of 2004. Summative evaluations of the LMDAs, which will provide reliable and valid information concerning a program's impacts and effectiveness are underway in three provinces, namely British Columbia, Newfoundland and Labrador and Quebec (in Quebec, the province is leading the evaluation, in consultation with HRDC). Throughout 2002-2003, summative evaluations are being started in other provinces and territories. Completion of these studies is expected in 2004.

Over the past year, work has been underway in British Columbia and Alberta on the Medium-Term Indicator (MTI) pilot projects. The MTI is designed to test the feasibility of using operational data to monitor and report on EBSM effectiveness on an ongoing basis. The pilot is examining methodologies and indicators that will best measure the impact of EI Part II activities. This project continues to support the department's commitment to monitor and report upon the effectiveness of EBSM programs delivered under the LMDAs.

Details on Transfer Payments

Human Resources Development Canada has a substantial number of transfer payment programs. These support individuals, communities, the private and voluntary sectors, labour, other orders of government and Aboriginal organizations in the achievement of shared human development goals. We are subject to the revised policy on Transfer Payments, which was introduced on June 1, 2000. That policy requires departments to report on those transfer payment programs that are worth at least $5 million. In so doing, we are helping to demonstrate sound management of, control over, and accountability for our transfer payments.

Consistent with this policy, we have developed descriptive material on each program funded from the Consolidated Revenue Fund, including stated objectives, expected results and outcomes, and milestones for achievement. The following table provides a list of the active transfer payments programs. A fact sheet for each program over $5 million is also provided.

Planned spending figures reflect estimated program costs and exclude operating resources necessary to deliver the program.

NON-STATUTORY TRANSFER PAYMENTS BY SERVICE LINE
(2003-2004 PLANNED SPENDING: $1,105.7 MILLION ($M))

Associated Programs (Terms and Conditions)	For more details, see
Human Resources Investment (HRI)	
Grants	
Grants to individuals, organizations and corporations to assist individuals to improve their employability and to promote employment opportunities by assisting local entrepreneurial development (Planned: $8.2M)	
Youth Employment Strategy	Fact Sheet 1
Grants to voluntary sectors, professional organizations, universities and post-secondary institutions and to provincial and territorial governments for literacy (Planned: $28.2M)	
National Literacy Program	Fact Sheet 2
Grants to non-profit organizations for activities eligible for support through the Social Development Partnerships Program (Planned: $7.0M)	
Social Development Partnerships Program	Fact Sheet 3

Associated Programs (Terms and Conditions)	For more details, see

Human Resources Investment (HRI)

Contributions

Payments to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, groups, communities, employers and individuals for the provision of training and/or work experience, the mobilization of community resources, and human resource planning and adjustment measures necessary for the efficient functioning of the Canadian labour market (Planned: $575.5M)

Opportunities Fund for Persons with Disabilities	Fact Sheet 4
Aboriginal Human Resources Development Strategy*	Fact Sheet 5
Youth Employment Strategy	Fact Sheet 1
Social Development Partnerships Program	Fact Sheet 3
Sector Council Program	Fact Sheet 7
Older Workers Pilot Projects	Fact Sheet 9

Employability assistance for people with disabilities – Payments to provincial and territorial governments, in accordance with bilateral agreements, for the provision of a range of measures to enhance the economic participation of working age adults with disabilities in the labour market by helping them to prepare for, attain and retain employment (Planned: $192.0M)

Canadian-Provincial-Territorial Employability Assistance for People with Disabilities	Fact Sheet 6

Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives which will contribute to the development of a more results-oriented, accessible, relevant and accountable learning system (Planned: $3.4M)

Contributions to organizations, provinces, territories, municipalities, post-secondary institutions and individuals to encourage and support initiatives with respect to the development, application, use and diffusion of new learning and training technologies (Office of Learning Technology) (Planned: $2.8M)

Homelessness – Contributions to provinces, territories, municipalities, other public bodies, organizations, community groups, employers and individuals to support activities to help alleviate and prevent homelessness across Canada (Planned: $160.4M)**

Homelessness (Supporting Communities Partnership Initiative); Youth (Homelessness); Urban Aboriginal Strategy (Homelessness)	Fact Sheet 8

New Initiatives

Canadian Learning Institute *Announced in Budget 2003* (Planned: $100M)	Budget 2003
Early Learning and Child Care *Announced in Budget 2003* (Planned: $25M)	Budget 2003

Associated Programs (Terms and Conditions)

Labour

Grants

Canadian Joint Fire Prevention Publicity Committee (Planned: $0.0M)

Fire Prevention Canada (Planned: $0.0M)

To support activities which contribute to occupational safety and health program objectives (Planned: $0.0M)

To support Standards-writing associations (Planned: $0.0M)

Contributions

Labour-management Partnerships Program (Planned: $1.6M)
Contribution program designed to encourage labour-management cooperation and innovation and to promote productive, fair and open workplaces

Labour Commission (Planned: $1.6M)

* Resources announced in Budget 2003 for "Aboriginal Skills and Employment Partnership" are excluded from Fact Sheet 5 ($10M).

**Resources announced in Budget 2003 for "Supporting Community Partnership Initiative" are included in Fact Sheet 8 ($135M).

FACT SHEET # 1: YOUTH EMPLOYMENT STRATEGY

(2003-2004 PLANNED SPENDING: $252.3M)

Objectives	The objective of the realigned Strategy will be to assist youth in enhancing their employability skills, while increasing the number of skilled young Canadians in the workforce.	
Expected Results and Outcomes	The common key results commitments for all initiatives receiving funding under the realigned Youth Employment Strategy over the period 2003-2008 and onward are: • Participants will gain enhanced employability skills from work experience or tailored interventions; and, • A portion of youth participants will return to school to further their education/skills development and/or become employed.	
Milestones for Achievement:		
→ Renewal Date	March 2008	
→ Evaluation Performed (on previous programs)	1997:	Summer Career Placements Summative Evaluation.
	1998-1999:	Youth Service Canada Summative Evaluation.
		Youth Employment Strategy: A Formative Evaluation of Youth Internship Canada and Other HRDC Youth Initiatives.
		Interdepartmental Evaluation of the Youth Employment Strategy (YES).
	2000-2001:	Youth Service Canada Evaluation (Longitudinal Study).
		Summative Evaluation of HRDC's Youth Internship Programs under the Youth Employment Strategy.
		YES Interdepartmental Evaluation Phase I.
	2001-2002:	Youth Internship Canada Program Evaluation Phases II and III.
		YES Interdepartmental Evaluation Phase II (consolidates YES with other federal youth programs).
→ Evaluation Scheduled	2004:	Formative Evaluation
	2006:	Summative Evaluation

FACT SHEET # 2: NATIONAL LITERACY PROGRAM
(2003-2004 PLANNED SPENDING: $28.2M)

Objectives	Provides financial (and technical) assistance for activities designed to achieve one or another of the following overall objectives: a) enable increased understanding of literacy issues through promotion and public awareness; b) foster coordination and information-sharing among all literacy-related organizations; c) enhance outreach measures and access activities for community and workplace literacy programming; d) support the development and exchange of learning materials, methods and programs; e) stimulate applied research and development initiatives which address the needs of literacy practice and practitioners; f) encourage innovative developments and solutions in literacy programming through community, labour or private sector demonstration projects; g) develop the capacity of major organizations and institutions involved in literacy to represent and advocate for literacy.
Expected Results and Outcomes	• Partner strengthening and support. • Production of relevant and effective learning materials. • Improved public awareness. • Production of relevant, high quality research. • Strengthened coordination and information sharing. • Improved access to literacy services for Canadians in need.
Milestones for Achievement:	
→ Renewal Date	March 31, 2003
→ Evaluation Performed	January 2003 Evaluation Report Completed.
→ Evaluation Scheduled	2007: Evaluation of National Literacy Secretariat Programs.

FACT SHEET # 3: SOCIAL DEVELOPMENT PARTNERSHIPS PROGRAM[a]
(2003-2004 PLANNED SPENDING: $24.2M)

Objectives	The SDPP is a nationally delivered program that was created in 1998 as a multi-year research and development program. The program supports activities of the social non-profit sector in line with Human Resources Development Canada's (HRDC) mandate. These activities are designed to promote the generation and sharing of knowledge and strengthen the capacity of the social non-profit sector to meet the social development needs of vulnerable populations.[b]
Expected Results and Outcomes	Qualitative results in the following areas: • Increased generation of knowledge on emerging social issues, innovative solutions, best practices, tools and methodologies; • Increased dissemination of information and knowledge; • Strengthened and expanded partnerships, alliances and networks; • More effective public dialogue and consultations on Canada's social policies and programs; and • Strengthened capacity of funded organizations in the social non-profit sector with respect to governance, policy and program development, community outreach, organizational administration and management.
Milestones for Achievement:	
→ Renewal Date	New proposed Terms and Conditions come into effect April 2003.
→ Evaluation Performed	Draft evaluations for SDPP and CCV programs received by HRDC 2002-2003. Scheduled for submission to HRDC Audit and Evaluation Committee for decision 2003-2004.
→ Evaluation Scheduled	Evaluation of renewed program scheduled for 2007-2008.

a. Includes all initiatives using Social Development Partnerships Program (SDPP) terms and conditions, these are: Voluntary Sector Initiative, some of Child Care Visions and SDPP.

b. The SDPP incorporates the former Child Care Visions (CCV) program under a distinct Early Childhood Learning and Care stream.

FACT SHEET # 4: OPPORTUNITIES FUND FOR PERSONS WITH DISABILITIES
(2003-2004 PLANNED SPENDING: $23.8M)

Objectives	a) To assist persons with disabilities in preparing for, obtaining and keeping employment, or becoming self-employed, thereby increasing their economic participation and independence. b) The objective will be achieved by working in partnership with non-government organizations representing persons with disabilities, the private sector and provincial governments in using innovative approaches that demonstrate best practices to promoting the economic integration of persons with disabilities.
Expected Results and Outcomes	• Approximately 3,700 persons with disabilities will be assisted annually, of whom 1,900 will find work.
Milestones for Achievement:	
→ Renewal Date	March 31, 2004
→ Evaluation Performed	1998: Formative Evaluation. 2001: Summative Evaluation.
→ Evaluation Scheduled	2004: Summative Evaluation.

FACT SHEET # 5: ABORIGINAL HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY (AHRDS)

(2003-2004 PLANNED SPENDING: $252.4M)*

Objectives	To support Aboriginal organizations to develop and implement labour market, youth and child care programs that are designed to address the local and regional needs of Aboriginal people. This programming will: a) assist Aboriginal individuals to prepare for, obtain and maintain employment, thereby resulting in savings to income support programs; b) assist Aboriginal youth (a person normally from 15 to 30 years of age) in preparing for, obtaining and maintaining employment and in making a successful transition into the labour market, thereby resulting in increased employment; and c) increase the supply of quality child care services in First Nations and Inuit communities, thereby raising the availability of distinct and diverse services in these communities to a level comparable to that of the general population.
Expected Results and Outcomes[a]	• Assist 50,000 Aboriginal clients, of whom 18,000 are expected to find and keep work or become self-employed, and approximately 6,000 will return to school.
Milestones for Achievement:	
→ Renewal Date	April 1, 2004
→ Evaluation Performed	None to date
→ Evaluation Scheduled	2001-2002 and 2002-2003 (Evaluation report by February 2003): • Portrait of administrative data reflecting the Strategy. • Community Case Studies assessing the impact of the AHRDS with client follow-up surveys analyzing earnings, duration of employment, use of skills and positioning these results within the community's context. • Assessment of the Strategy's partnership, horizontal management and program integration dimensions. Final Evaluation to be completed by March 2004. Evaluation to include primarily summative elements with minor formative explorations.

a. These results and outcomes are based on total program funding through the Consolidated Revenue Fund (CRF) and EI Part II. Specific results derived from the CRF funding only are unavailable.

* Excludes resources announced in Budget 2003 for "Aboriginal Skills and Employment Partnerships" ($10M).

FACT SHEET # 6: CANADIAN-PROVINCIAL/TERRITORIAL EMPLOYABILITY ASSISTANCE FOR PEOPLE WITH DISABILITIES (EAPD)

(2003-2004 PLANNED SPENDING: $192.0M)

Objectives	To provide funding to provinces and territories for a range of measures to enhance the economic participation of working age adults with disabilities in the labour market by helping them prepare for, attain and retain employment.
Expected Results and Outcomes	• The key outcome commitment is to help people with disabilities prepare for, attain and retain employment. EAPD emphasizes accountability and the federal and provincial governments jointly developed the results indicators. • Data on outcomes will be available in the EAPD national annual report to be released in spring 2003.
Milestones for Achievement:	
→ Renewal Date	April 1, 2003
→ Evaluation Performed	1999-2000: Evaluation Assessment. 2001-2002: Bilateral evaluations.
→ Evaluation Scheduled	2001-2002: Promising Practices. 2003-2004: Bilateral evaluations.

FACT SHEET # 7: SECTOR COUNCIL PROGRAM

(2003-2004 PLANNED SPENDING: $13.0M)

Objectives	a) Increase number of councils and/or coverage and penetration of the labour market; b) Focus on results – i.e., having positive impact on Human Resource (HR) and skills development issues in sectors; c) Increasing Department's engagement and profile with industry players and post-secondary educational system; d) Stabilizing sector councils with performance-based support; and e) A better connected sectoral delivery mechanism.
Expected Results and Outcomes	**Short Term** • Increased consensus and understanding of skills, occupational needs and labour market issues (micro and macro); • Enhanced collaboration, action and investment by industry; • Increase the availability and use of products and services to help industry address their HR issues. **Longer Term** • Increased industry learning and skills development; • More informed and responsive learning system with respect to industry needs; • Enhance ability of industry to recruit, retain and address HR issues.
Milestones for Achievement:	
→ Renewal Date	March 2007
→ Evaluation Performed	No formal evaluation as of this date.
→ Evaluation Scheduled	Interim Evaluation planned for 2004-2005. Formative Evaluation planned for 2006-2007.

FACT SHEET # 8: HOMELESSNESS (SUPPORTING COMMUNITIES PARTNERSHIP INITIATIVE)

(2003-2004 PLANNED SPENDING: $160.4M)*

Objectives

a) To develop a comprehensive continuum of supports to help homeless Canadians move out of the cycle of homelessness and prevent those at-risk from falling into homelessness by providing communities with the tools to develop a range of interventions to stabilize the living arrangements of homeless individuals and families—encouraging self-sufficiency where possible—and prevent those at-risk from falling into homelessness.

b) To ensure sustainable capacity of communities to address homelessness by enhancing community leadership and broadening ownership by the public, non-profit and private sector on the issue of homelessness in Canada.

Expected Results and Outcomes

- Enhanced supports and services available to meet the needs of homeless individuals and families and those at-risk of homelessness by facilitating integrated community responses to help improve their living conditions and to help them access and maintain secure accommodation.
- Increased knowledge and understanding of homelessness at the local, regional and national levels through data collection, research, the review and assessment of the effectiveness of interventions and by supporting the dissemination and sharing of this information.
- Broader engagement of partners to address homelessness by strengthening partnerships and collaboration with other federal departments, all orders of government, and the private and not-for-profit sectors.

Milestones for Achievement:

→ Renewal Date	March 31, 2006.**
→ Audit Performed	Fiscal Year 2000-2001: Implementation Review: Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI).
→ Audit Scheduled	Fiscal Year 2002-2003: Compliance Audit.
→ Evaluation Performed	→ Report on Case Studies for Youth Homelessness (2001-2002). → Evaluation of HRDC components of National Homelessness Initiative (NHI) completed Fiscal Year 2001-2002.
→ Evaluation Scheduled	SCPI Community Plan Assessments (To be completed by September 30, 2003).

* Includes planned spending announced in Budget 2003 for "Supporting Communities Partnership Initiative" ($135M).

** Pending approval of extended terms and conditions.

FACT SHEET # 9: OLDER WORKERS PILOT PROJECTS
(2003-2004 PLANNED SPENDING: $15.0M)*

Objectives	a)	To support innovative pilot projects designed to re-integrate displaced older workers into sustainable employment, or maintain in employment older workers threatened with displacement.
	b)	This objective supports HRDC's human resources investment priorities aimed at helping clients with particular labour market needs and issues, broadening partnerships to enhance and integrate programming and focusing on prevention.
Expected Results and Outcomes	•	These projects will provide both levels of government with a better understanding of what works for this particular client group and how HRDC might wish to proceed co-operatively in advancing eventual policies and programs for older workers.

Milestones for Achievement:

→ Renewal Date	Program to end on March 31, 2004.
→ Evaluation Performed	Evaluations of pilot projects are ongoing, with some evaluations nearing completion.
→ Evaluation Scheduled	Preliminary evaluations from all the participating provinces and territories will be completed by March 31, 2004 with final evaluations to be received by HRDC by March 2005.

* Pending approval of funding.

Consolidated Report on Canada Student Loans Program

In August 2000, the Canada Student Loans Program (CSLP) was shifted from the risk-shared financing arrangements that had been in place with financial institutions between 1995 and July 2000 to a direct student loan financing plan.[40]

This meant that the Program had to redesign the delivery mechanism in order to directly finance student loans. In the new arrangement, the Government of Canada provides the necessary funding to students and two service providers have contracts to administer the loans.

It also meant that the Program had to use interim arrangements in order to ensure uninterrupted delivery of federal student financial assistance until the Direct Loans program could be fully implemented.

Reporting Entity

The entity detailed in this report is the Canada Student Loans Program only and does not include departmental operations related to the delivery of the CSLP. Expenditures in the figures are primarily statutory in nature, made under the authority of the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*.

Basis of Accounting

The financial figures are prepared in accordance with accounting policies and concepts generally accepted in Canada and as reflected in the *Public Sector Accounting Handbook* of the Canadian Institute of Chartered Accountants.

Specific Accounting Policies

Revenues

Two sources of revenue are reported: interest revenue on Direct Loans and recoveries on Direct, Guaranteed and Put Back Loans. Government accounting practices require that recoveries from both sources be credited to the Government's Consolidated Revenue Fund. They do not appear along with the expenditures in the CSLP accounts, but are reported separately in the financial statements of Human Resources Development Canada and the Government.

→ Interest Revenue on Direct Loans – Student borrowers are required to pay simple interest on their student loans once they leave full-time studies. At the time they leave school, students have the option of selecting a variable (prime + 2.5%) or fixed (prime + 5%) interest rate. The amounts in the figures represent the interest accrued on the outstanding balance of the Government-owned Direct Loans. Borrowers continue to pay the interest accruing on the guaranteed and risk-shared loans directly to the private lender holding these loans.

[40] For further information on the Canada Student Loans Program, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/

→ Recovery of Interest on Direct Loans – The amounts in the figures represent the recovery of interest on defaulted direct loans.

→ Recoveries on Guaranteed Loans – The Government reimburses the private lenders for any loans issued prior to August 1, 1995 that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full). The amounts in the figures represent the recovery of principal and interest on these defaulted loans.

→ Recoveries on Put-back Loans – Under the risk-shared agreements, the Government will purchase from the Participating Financial Institutions any loans issued between August 1, 1995 to July 31, 2000 that are in default of payments for at least twelve months after the Period of Study, that in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question. The recoveries amounts in the figures represent the recovery of principal and interest, less any refund made to participating financial institutions.

Canada Study Grants

Canada Study Grants improve access to post-secondary education. Five grant programs assist: (1) students with permanent disabilities in order to meet disability-related educational expenses (up to $8,000 annually); (2) students with dependents (up to $3,120 annually); (3) high-need part-time students with educational expenses (up to $1,200 annually); (4) women in certain fields of Ph.D. studies (up to $3,000 annually for up to three years); and (5) high-need students with permanent disabilities (up to $2,000 annually).

Collection Costs

These amounts represent the cost of using private collection agencies to collect defaulted Canada Student Loans. The loans being collected include: risk-shared and guaranteed loans that have gone into default and for which the Government has reimbursed the private lender; and Direct Loans issued after July 31, 2000, that are returned to HRDC by the third party service provider as having defaulted.

Interim Arrangements

As noted in the introduction to this section, interim contracts were entered into with the former risk-shared loan lenders to disburse full-time Direct Loans on the Government's behalf until February 28, 2001. At that time, the Government reimbursed the lenders 85% of the loan principal they had advanced during the interim period. The remaining 15% was reimbursed to the lenders later. These contracts also called for remuneration in the form of transaction fees and the interest on funds advanced on behalf of the Government. Another contract was entered into with Canada Post for the delivery of Direct Loans to part-time students. The Interest Cost to Financial Institutions (Interim) and Transition fees to Financial Institutions (Interim) items identify the cost of these interim arrangements.

→ Interest Cost to Financial Institutions (Interim) – This expense represents the interest costs, calculated at prime, paid by CSLP on a monthly basis to the lending institutions on the outstanding advances made to full-time students with Direct Loans.

→ Transition Fees to Financial Institutions (Interim) – This expense represents the cost of transaction fees paid by CSLP during the interim period for each fully completed full-time loan made to the student by the participating lending institutions. Transition fees also include payments made to Canada Post for each fully completed part-time loan made during the interim period. The cost is calculated on the basis of certificates of eligibility negotiated by the student.

Service Bureau Costs

As of March 1, 2001, CSLP uses third party service providers to administer Direct Loans disbursement, in-study loan management and post-studies repayment activities. This item represents the cost associated with these contracted services.

Risk Premium

Risk premium represents part of the remuneration offered to lending institutions participating in the risk-shared program from August 1, 1995 to July 31, 2000. The risk premium was 5% of the value of loans being consolidated (normally the value of loans issued to students), being calculated and paid at the time students leave studies and go into repayment. In return, the lenders assumed risk associated with non-repayment of these loans.

Put-Back

Subject to the provisions of the contracts with lending institutions, the Government will purchase from a lender the student loans that are in default of payment for at least twelve months and that, in aggregate, do not exceed 3% of the average monthly balance of the lender's outstanding student loans in repayments. The amount paid is set at 5% of the value of the loans in question.

Administrative Fees to Provinces and Territories

Pursuant to the *Canada Student Financial Assistance Act* (*CSFA Act*), the Government has entered into arrangements with participating provinces and Yukon to facilitate the administration of the CSLP. They administer the application and needs assessment activities associated with federal student assistance and in return they are paid an administrative fee.

In-Study Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The amounts in the figures represent the cost attributed to CSLP in support of Direct Loans while students are considered in study status.

In Repayment Interest Borrowing Expense

The capital needed to issue the Direct Loans is raised through the Department of Finance's general financing activities. The cost of borrowing this capital is recorded in the Department of Finance's overall financing operations. The amounts in the figures represent the cost of interest while students are in repayment of their Canada Student Loan.

In-Study Interest Subsidy

A central feature of federal student assistance is that student borrowers are not required to pay the interest on their student loans as long as they are in study and, in the case of loans negotiated prior to August 1, 1993, for six months after the completion of studies. Under the guaranteed and risk-shared programs, the Government paid the interest to the lending institutions on behalf of the student.

Interest Relief

Assistance may be provided to cover loan interest for borrowers who have difficulty repaying their loans. The shift from Guaranteed and Risk-Shared Loans to Direct Loans did not alter interest relief for loans in distress from the borrower's perspective; however, the method of recording associated costs changed. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP compensates lending institutions for lost interest equal to the accrued interest amount on loans under interest relief. For loans issued after August 1, 2000, the loans of borrowers will not accrue interest, but is recognized in the Bad Debt Expense.

Debt Reduction in Repayment

Debt Reduction in Repayment (DRR) assists borrowers in severe financial hardship. DRR is a federal repayment assistance program through which the Government of Canada reduces a qualifying student's outstanding Canada Student Loans principal to an affordable amount after all other interest relief measures are exhausted. For loans issued prior to August 1, 2000, CSLP pays the lending institutions the amount of student debt principal reduced by the Government of Canada under DRR. For loans issued after August 1, 2000, the Government of Canada forgives a portion of the loan principal.

Claims Paid and Loans Forgiven

From the beginning of the program in 1964 until July 31, 1995, the Government fully guaranteed all loans issued to students by private lenders. The Government reimburses private lenders for any of these loans that go into default (i.e., lenders claim any amount of principal and interest not repaid in full, after which HRDC will attempt to recover these amounts). The risk-shared arrangements also permitted loans issued from August 1, 1995 to July 31, 2000 to be guaranteed under specific circumstances. This item represents the costs associated with loan guarantees.

Pursuant to the *Canada Student Loans Act* and the *Canada Student Financial Assistance Act*, the Government incurs the full amount of the unpaid principal plus accrued interest in the event of the death of the borrower or if the borrower becomes permanently disabled and cannot repay the loan without undue hardship.

Bad Debt Expense

Under Direct Loans, the Government owns the loans issued to students and must record them as assets. As a result, Generally Accepted Accounting Principles require a provision be made for potential future losses associated with these loans. The provision must be made in the year the loans are issued even though the losses may occur many years later. The amounts in the figures represent the annual expense against the provisions for Bad Debt, Debt Reduction in Repayment and Interest Relief on Direct Loans.

Alternative Payments to Non-participating Provinces

Provinces and territories may choose not to participate in the CSLP. These provinces and territories receive an alternative payment to assist in the cost of delivering a similar student financial assistance program.

Budget Measures 2003

As a result of measures announced in the February 2003 Budget, the Canada Student Loans Program is being strengthened with approximately $60 million over two years in direct support to students, through enhancements to Interest Relief, Debt Reduction in Repayment as well as income and scholarship exemptions. These measures will help ensure more Canadians receive the support they need to access post-secondary education and help them acquire the learning and skills they need to succeed, and provide enhancements to assist borrowers who experience difficulty in repayment.

Commitments

As at March 31, 2003 the department will have the following commitments for Service Provider contracts: $82.7 million. The current end date for the Service Provider contracts is February 28, 2004.

FIGURE 1 : CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – COMBINED PROGRAMS

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Revenues					
Interest Revenue on Direct Loans	0.3	44.2	50.1	**89.0**	135.5
Recovery of Interest on Direct Loans	0.0	0.0	0.3	**3.3**	5.6
Recoveries on Guaranteed Loans	123.4	123.7	122.0	**125.1**	120.4
Recoveries on Put-Back Loans	2.3	4.2	5.1	**5.2**	5.0
Total Revenues	126.0	172.1	177.5	**222.6**	266.5
Expenses					
Transfer Payments					
Canada Study Grants	56.6	69.7	83.9	**93.7**	95.4
Total Transfer Payments	56.6	69.7	83.9	**93.7**	95.4
Loan Administration					
Collection Costs	16.8	14.3	12.9	**14.7**	14.2
Interim Arrangements					
- Interest Costs to Financial Institutions	41.5	13.7	0.0	**0.0**	0.0
- Transition Fees to Financial Institutions	25.9	0.3	0.0	**0.0**	0.0
Service Bureau Costs	1.3	27.9	33.8	**82.7**	95.7
Risk Premium	88.1	51.0	22.0	**20.3**	11.3
Put-Back	2.1	2.7	4.4	**4.0**	3.6
Administrative Fees to Provinces and Territories	9.6	9.0	10.0	**10.0**	10.0
Total Loan Administration Expenses	185.3	118.9	83.1	**131.7**	134.8
Cost of Government Support					
Benefits Provided to Students					
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A)[a]	0.2	118.4	121.2	**142.2**	163.0
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B)[a]	0.0	0.0	52.2	**93.5**	140.9
In-Study Interest Subsidy	180.5	77.8	39.2	**20.2**	8.4
Interest Relief	107.4	85.6	66.9	**56.0**	41.0
Debt Reduction in Repayment	2.0	4.2	7.8	**7.1**	8.0
Claims Paid & Loans Forgiven	72.2	76.0	41.1	**30.0**	15.1
Bad Debt Expense[a&b]					
Interest Relief Expense	36.8	109.8	76.9	**83.2**	88.2
Debt Reduction in Repayment Expense	10.0	10.6	10.8	**11.7**	12.3
Bad Debt Expense	159.9	171.4	173.7	**188.1**	199.3
Total Cost of Government Support Expenses	569.0	653.8	589.8	**632.0**	676.2
Total Expenses	810.9	842.4	756.8	**857.4**	906.4
Net Operating Results	684.9	670.3	579.3	**634.8**	639.9
Alternative Payments to Non-Participating Provinces	138.9	144.9	75.7	**56.7**	35.3
Final Operating Results	823.8	815.2	655.0	**691.5**	675.2

a. These costs are related to Canada Student Direct Loans, but accounted for by the Department of Finance.
b. This represents Provisions for Bad Debt, Debt Reduction in Repayment and Interest Relief as required under Accrual Accounting.

Note: Excludes resources announced in Budget 2003.

FIGURE 2 : CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – RISK-SHARED AND GUARANTEED LOANS ONLY

	Actual		Forecast	Planned Spending	
(millions of dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenues					
Recoveries on Guaranteed Loans	123.4	123.7	122.0	**125.1**	120.4
Recoveries on Put-Back Loans	2.3	4.2	5.1	**5.2**	5.0
Total Revenues	125.7	127.9	127.1	**130.3**	125.4
Expenses					
Transfer Payments					
Canada Study Grants	0.0	0.0	0.0	**0.0**	0.0
Total Transfer Payments	0.0	0.0	0.0	**0.0**	0.0
Loan Administration					
Collection Costs	16.8	14.3	12.6	**13.8**	12.7
Risk Premium	88.1	51.0	22.0	**20.3**	11.3
Put-Back	2.1	2.7	4.4	**4.0**	3.6
Administrative Fees to Provinces and Territories	9.6	0.0	0.0	**0.0**	0.0
Total Loan Administration Expenses	116.6	68.0	39.0	**38.1**	27.6
Cost of Government Support					
Benefits Provided to Students					
In-Study Interest Subsidy	180.5	77.8	39.2	**20.2**	8.4
Interest Relief	107.4	85.6	66.9	**56.0**	41.0
Debt Reduction in Repayment	2.0	4.2	7.8	**7.1**	8.0
Claims Paid & Loans Forgiven	72.2	76.0	41.1	**30.0**	15.1
Total Cost of Government Support Expenses	362.1	243.6	155.0	**113.3**	72.5
Total Expenses	478.7	311.6	194.0	**151.4**	100.1
Net Statutory Operating Results	353.0	183.7	66.9	**21.1**	(25.3)
Alternative Payments to Non-Participating Provinces	138.9	110.0	0.0	**0.0**	0.0
Final Statutory Operating Results	491.9	293.7	66.9	**21.1**	(25.3)

Note: Excludes resources announced in Budget 2003.

FIGURE 3 : CONSOLIDATED CANADA STUDENT LOANS PROGRAM – DIRECT LOANS ONLY

(millions of dollars)	Actual 2000-2001	Actual 2001-2002	Forecast 2002-2003	Planned Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005
Revenues					
Interest Revenue on Direct Loans	0.3	44.2	50.1	**89.0**	135.5
Recovery of Interest on Direct Loans	0.0	0.0	0.3	**3.3**	5.6
Total Revenue	0.3	44.2	50.4	**92.3**	141.1
Expenses					
Transfer Payments					
Canada Study Grants	56.6	69.7	83.9	**93.7**	95.4
Total Transfer Payments	56.6	69.7	83.9	**93.7**	95.4
Loan Administration					
Collection Costs	0.0	0.0	0.3	**0.9**	1.5
Interim Arrangements					
- Interest Costs to Financial Institutions	41.5	13.7	0.0	**0.0**	0.0
- Transition Fees to Financial Institutions	25.9	0.3	0.0	**0.0**	0.0
Service Bureau Costs	1.3	27.9	33.8	**82.7**	95.7
Administrative Fees to Provinces and Territories	0.0	9.0	10.0	**10.0**	10.0
Total Loan Administration Expenses	68.7	50.9	44.1	**93.6**	107.2
Cost of Government Support					
Benefits Provided to Students					
In-Study Interest Borrowing Expense (Class A)[a]	0.2	118.4	121.2	**142.2**	163.0
In Repayment Interest Borrowing Expense (Class B)[a]	0.0	0.0	52.2	**93.5**	140.9
Bad Debt Expense[a&b]					
Interest Relief Expense	36.8	109.8	76.9	**83.2**	88.2
Debt Reduction in Repayment Expense	10.0	10.6	10.8	**11.7**	12.3
Bad Debt Expense	159.9	171.4	173.7	**188.1**	199.3
Total Cost of Government Support Expenses	206.9	410.2	434.8	**518.7**	603.7
Total Expenses	332.2	530.8	562.8	**706.0**	806.3
Net Operating Results	331.9	486.6	512.4	**613.7**	665.2
Alternative Payments to Non-Participating Provinces	0.0	34.9	75.7	**56.7**	35.3
Final Operating Results	331.9	521.5	588.1	**670.4**	700.5

a. These costs are related to Canada Student Direct Loans, but accounted for by the Department of Finance.
b. This represents Provisions for Bad Debt, Debt Reduction in Repayment and Interest Relief as required under Accrual Accounting.

Note: Excludes resources announced in Budget 2003.

Regulatory Initiatives

Income Security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants

REGULATIONS	PLANNED RESULTS
Old Age Security (OAS) Regulations and *Canada Pension Plan (CPP) Regulations.* Technical amendments are anticipated to both the OAS Regulations and the CPP Regulations, in light of government initiatives such as Government On-Line and Modernizing Service for Canadians. Amendments identified may enable, for example, a request for a CPP Statement of Contributions or a change of address under the OAS program to be done electronically.	The proposed amendments will allow for more efficient program administration.

Opportunity to fully participate in the workplace and community

REGULATIONS	PLANNED RESULTS
Debt Reduction in Repayment: Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and *Canada Student Loans Regulations* to improve the Debt Reduction in Repayment measure providing additional assistance to more borrowers.	Improvement to the Debt Reduction in Repayment measure will increase its availability to student loan borrowers facing financial hardship. It would result in reduced loan defaults and collection costs to the Government of Canada.
Access to Debt Management Measures: Currently, borrowers with loans in default and borrowers who have declared bankruptcy are restricted from receiving Interest Relief. Amendments to the *Canada Student Financial Assistance Regulations* and *Canada Student Loans Regulations* would allow access to Interest Relief for borrowers whose payments are in arrears up to 270 days or who are bankrupt.	Enhancing access to debt management measures is intended to maximize repayment and minimize default. This would reduce the costs of collection activities on defaulted student loans.
Part-time Student Financial Assistance: Regulatory changes are necessary to improve financial assistance for part-time students. These include allowing interest-free periods while in school, adjusting the maximum loan limits and amount of grant assistance as well as increasing the income thresholds that determine eligibility for a high-need grant.	Improvements to student financial assistance for part-time learners will increase adult participation in post-secondary education by allowing more low- and moderate-income adults to improve their skills while they work.

Safe, fair, stable and productive workplaces

REGULATIONS	PLANNED RESULTS
Canada Labour Code, Part II - *Canada Occupational Safety and Health Regulations.* Violence in the Workplace: Regulations are being developed as a result of the recent amendments to Part II.	The draft wording is to be prepared by HRDC-Labour Legal Services in preparation for blue stamping by the Regulations Section of the Department of Justice, and for prepublication in Part I of the *Canada Gazette*.
Canada Labour Code, Part II - *Canada Occupational Safety and Health Regulations.* Prevention Program Regulations are being developed as a result of the recent amendments to Part II.	The proposed regulations are with the Regulations Section of the Department of Justice for blue stamping in preparation for prepublication in Part I of the *Canada Gazette*.
Canada Labour Code, Part II - *Aviation Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with a Transport Canada-sponsored working group to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulation up to date, which is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. The draft wording is with the Regulations Section of the Department of Justice for blue stamping in preparation for prepublication in Part I of the *Canada Gazette*.
Canada Labour Code, Part II - *Onboard Trains Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with a Transport Canada sponsored working group to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulation up to date, which is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. The review of the proposed amendments by Labour Legal Services is almost completed.
Canada Labour Code Part II - *Marine Occupational Safety and Health Regulations.* Working in concert with a Transport Canada-sponsored working group to amend the existing regulations.	This will bring the existing regulation up to date, which is part of our ongoing commitment to regularly review and update regulations. The draft wording is to be prepared by HRDC-Labour Legal Services in preparation for blue stamping by Justice, and for prepublication in Part I of the *Canada Gazette*.
Canada Labour Code, Part II - *Oil and Gas Occupational Safety and Health Regulations.*	A comprehensive review of this regulation has been undertaken. A draft is being finalized in concert with the National Energy Board.
A statutory review of the *Employment Equity Act* was undertaken by the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, and its report and recommendations were released on June 14, 2002.	The Government's response to the Standing Committee recommendations is expected to lead to amendments to the *Employment Equity Act*.

Website References

HRDC website

- http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Acts and Regulations

- Acts and Regulations governing HRDC: http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/acts.shtml.

HRDC Overview

- Speech from the Throne, September 30, 2002. See http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/hnav/hnav07_e.htm.
- Government of Canada, *Government on-Line and Canadians*, January 2002, page 4, at http://www.gol-ged.gc.ca/rpt/rpt_e.asp.
- The Budget Speech 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/pdf/speeche.pdf.
- Statistics Canada, *The Daily*, October 30, 2002, see http://www.statcan.ca/Daily/English/021030/d021030a.htm.
- Canadian Manufacturers and Exporters, *Excellence Gap Review*, August 2001. For more information, go to http://www.cme-mec.ca/national/documents/Excellence_Gap.pdf.

Income security for seniors, persons with disabilities and their children, survivors and migrants

- For more general information on financial assistance and entitlements, visit www.canadabenefits.gc.ca.
- For more specific information on income security benefits, visit http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/.
- Statistics Canada, Income in Canada (Cat. # 75-202-XIE), November 2002: see http://www.statcan.ca/english/IPS/Data/75-202-XIE.htm.

Opportunity to fully participate in the workplace and the community

- For further information, see http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/english/es.asp.
- For further information, see http//:www.innovationstrategy.gc.ca.

Safe, fair, stable and productive workplaces

- http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca.

Sustainable and effective program management and service delivery

- More detailed information on HRDC's Sustainable Development Strategy is available on http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sds.shtml.

Other websites

- For more details refer to the EI website at http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/employment_insurance.shtml.
- For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/eimar.shtml.
- For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf.
- For further information, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/.
- Information about the Canada Pension Plan Investment Board can be found at: http://www.cppib.ca.
- More information relating to 2001-2002 is reported in the CPP financial statements which can be found in the *2001 Public Accounts of Canada*, Volume 1, Section 6, at http://www.pwgsc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-e.html.
- The Nineteenth Actuarial Report can be found at http://www.osfi-bsif.gc.ca/eng/office/actuarialreports/index.asp.
- For further information on the Canada Student Loans Program, see http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/.

Questions and Public Enquiries

If you have questions about departmental programs and services, you may contact your nearest Human Resources Development Canada office listed in the Government of Canada pages of the telephone book or the HRDC Public Enquiries Centre.

To obtain HRDC publications, you may contact the Public Enquiries Centre (tel: 1-819-994-6313).

Index

A

Aboriginal, 30, 31 33, 48, 82

B

Budget 2003, 6, 7, 9, 10, 25, 27, 28, 29, 90
Business Planning, 44

C

Canada Education Savings Grant (CESG), 13, 33
Canada Labour Code, 3, 35, 36
Canada Pension Plan (CPP), 13, 16-19, 38, 39, 48, 64-69, 94
Canada Student Loans, 13, 27, 33, 54, 86-93, 94
Canada Study Grants (CSG), 87
Canadian Learning Institute, 27, 77
Canadian Learning Networks (CLNs), 32
Children, 8, 11, 28
Civil Service Insurance Fund, 13, 71
Communities, 31, 32
Compassionate Care, 29, 35

D

Dialogue with Canadians, 18

E

Early Childhood Development (ECD), 28, 29
EI Benefits, 13, 33, 42, 48
Employability Assistance for People with Disabilities (EAPD), 30, 83
Employment Benefits and Support Measures, 23, 24, 48, 72-75
Employment Equity Act, 3, 31, 36, 95
Employment Insurance Account, 13, 56-63
Employment Services to Employers, 40
Employment Insurance Services to Individuals, 40

F

Families, 28
Federal Disability Agenda, 10
Foreign Worker Programs, 25

G

Government Annuities Account, 13, 70
Government On-Line (GOL), 38
Grants and Contributions, 13, 76-85
Guaranteed Income Supplement (GIS), 17

H

Health and Safety, 35
Homelessness, 20, 30, 33, 84
Human Resource Management, 41

I

Immigrant workers, 24, 25
Information Management & Information Technology, 44, 45
International Labour Organization (ILO), 34

K

Knowledge Matters, 10, 25, 26

L

Labour Cooperation Agreements, 35
Labour Market Information (LMI), 26
Labour Mobility, 25,
Learning systems, 8

M

Modernization of Comptrollership, 45
Modernizing Services for Canadians (MSC), 37, 38

N

National Child Benefit, 11, 28, 29
National Literacy Program, 80

O

Official Language Minority Communities, 32
Official Languages, 10, 48
Old Age Security (OAS), 13, 16-19, 48, 94
Older Workers, 26, 85
Opportunities Fund for Persons with Disabilities, 29, 81

P

Persons with disabilities, 18, 19, 29, 30, 48, 81, 83
Post-Secondary Education (PSE), 27
Protecting the Privacy of Canadians, 43, 44

R

Red Seal Program, 22, 25, 33
Regulatory Initiatives, 94, 95
Resource Management, 44

S

Sector Councils, 22, 33, 83
Seniors, 16-19
Service Delivery, 6, 7, 10, 11
Service Improvement, 42
Skills and Learning, 22, 23, 26
Social Development Partnerships Program (SDPP), 81
Social Insurance Number (SIN), 43, 44
Students, 27, 86-93, 94
Survivors, 18
Supporting Communities Partnership Initiative (SCPI), 20, 33, 84
Sustainable Development Strategy, 45, 46, 47

T

Transfer Payments, 53, 76-85

V

Voluntary Sector, 10, 32

W

Workers Compensation, 13
Workplace Strategy, 35

Y

Youth, 23
Youth Employment Strategy (YES), 23, 79

BUDGET DES DÉPENSES

Développement des ressources humaines Canada

Budget des dépenses
2003-2004

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaire

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par la présidente du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par la présidente du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par le
Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2003.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Communication Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.communication.gc.ca

No de catalogue : BT31-2/2004-III-11
ISBN 0-660-62239-4

Développement des ressources humaines Canada

Budget des dépenses 2003-2004

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé par :

L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre du Développement des ressources humaines Canada

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Page

Messages

Messages des ministres 2
Déclaration de la direction 4

Aperçu de DRHC

Notre raison d'être 5
Survol de la planification 6
Profil des dépenses de 2003-2004 14

Plans et priorités par résultat stratégique

Nos résultats stratégiques, nos initiatives et nos secteurs d'activités 15
Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants 17
Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité 21
Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif 39
Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces 42

Renseignements supplémentaires

Table des matières 57
Information financière 58
Comptes à fins déterminées 63
Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2003-2004 81
Détails sur les paiements de transfert 86
Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants 98
Initiatives réglementaires 106

Sites Internet

..... 108

Index

..... 110

Le gouvernement du Canada s'attache à investir dans les personnes, leur famille et leur collectivité, afin que tous les Canadiens puissent réaliser tout leur potentiel et profiter de la qualité de vie offerte au Canada. Développement des ressources humaines Canada, qui offre des programmes et des services touchant plus de neuf millions de Canadiens, constitue la pierre angulaire du plan d'action du gouvernement du Canada en matière de développement social.

Lors du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage qui s'est tenu, à Toronto, en novembre 2002, le gouvernement du Canada s'est engagé à faire progresser la Stratégie en matière d'innovation et d'apprentissage élaborée par ses partenaires du secteur privé, d'organisations non gouvernementales, du milieu universitaire et des provinces. C'est que pour réussir, notre pays a besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et diversifiée.

Dans son budget de 2003, le gouvernement du Canada a démontré sa volonté d'investir dans les enfants et les familles au moyen de programmes de Développement des ressources humaines Canada tels que le Supplément de la prestation nationale pour enfants et l'Accord sur le développement de la petite enfance. Il a aussi annoncé l'instauration, dans le cadre du régime d'assurance-emploi, d'une nouvelle prestation pour congé en vue de prodiguer des soins par compassion, qui permettra à des travailleurs de s'occuper d'un proche gravement malade. Le budget a aussi alloué 50 millions de dollars par année pour instaurer la Prestation pour enfants handicapés, d'un montant maximum de 1 600 $, à l'intention des familles à revenu faible ou modeste qui ont un enfant handicapé.

Le Rapport de 2003-2004 sur les plans et les priorités indique que Développement des ressources humaines Canada continuera à renforcer ses programmes à la mesure des attentes des Canadiens, en continuant à offrir des prestations dans le cadre du régime d'assurance-emploi, du Régime de pensions du Canada et de la Sécurité de la vieillesse. Ce rapport met également en lumière les nombreuses solutions novatrices apportées par Développement des ressources humaines Canada aux problèmes qui touchent les Canadiens, et notamment la façon dont le Ministère procède à la modernisation de ses services au moyen d'initiatives qui répondront aux attentes actuelles et futures des Canadiens.

Nous sommes déterminés à travailler de concert avec les Canadiennes et les Canadiens en vue d'atteindre la prospérité et l'inclusion pour toutes les personnes au Canada.

Jane Stewart

L'honorable Jane Stewart, c.p., députée
Ministre du Développement des ressources humaines Canada

Le gouvernement du Canada demeure résolu à assurer le bien-être social et économique des travailleuses et des travailleurs canadiens. En tant que ministre du Travail, j'ai observé de façon directe les résultats positifs de la collaboration patronale-syndicale. En outre, je suis fermement convaincue que les progrès accomplis en ce qui a trait aux stratégies d'innovation en milieu de travail et aux pratiques d'apprentissage continu découlent de cette collaboration.

Je suis fière que le Programme du travail joue un rôle de chef de file respecté à l'échelle nationale en ce qui concerne l'analyse du milieu de travail. Nous continuons à collaborer avec les syndicats, les employeurs ainsi qu'avec les gouvernements des provinces, des territoires et des autres pays pour nous concentrer sur nos intérêts communs.

Comme le montre le *Rapport sur les plans et les priorités*, nos travaux reposent sur des textes législatifs importants comme le *Code canadien du travail* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. C'est avec joie que je constate que les employeurs et les travailleurs accordent de plus en plus d'attention aux problèmes quotidiens et aux nouveaux problèmes liés au milieu de travail, comme la conciliation travail-vie personnelle, l'élimination des obstacles à l'emploi et l'apprentissage continu. La collaboration avec nos partenaires canadiens reflète l'engagement pris par le Programme du travail à l'échelle internationale pour trouver un moyen de faire en sorte que la mondialisation profite à tout le monde.

Nous nous sommes aussi fermement engagés à venir en aide aux sans-abri du Canada. Les initiatives d'aide aux sans-abri du gouvernement du Canada continuent d'appuyer nos partenaires des collectivités pour lutter contre l'itinérance là où les besoins sont les plus criants. Nous avons réalisé d'importants progrès en offrant des services aux personnes sans abri ou qui risquent de le devenir et en améliorant les services existants.

Le Rapport montre à quel point le plan d'action de 2003-2004 du Programme du travail est chargé et diversifié. Nous sommes impatients d'entamer le prochain exercice et de miser sur les progrès réalisés jusqu'à maintenant.

L'honorable Claudette Bradshaw, c.p., députée
Ministre du Travail et coordonnatrice fédérale pour les sans-abri

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement,
le *Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2003-2004*
de Développement des ressources humaines Canada.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2003-2004* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Janet Milne
Sous-ministre adjointe
Services financiers et administratifs

MAR 1 4 2003

Date

Notre raison d'être

Notre mission :

Permettre aux Canadiens et aux Canadiennes de contribuer pleinement à leur milieu de travail et à leur collectivité.

Notre rôle :

- Tenir les engagements du gouvernement du Canada en offrant les politiques, les programmes et les services que ces engagements exigent.
- Produire les résultats attendus en mettant en place une organisation forte, efficace et responsable.

Ce que nous faisons :

Administrer les **Parties I et II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le *Régime de pensions du Canada*, la *Loi sur la sécurité de la vieillesse*, la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*, la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le *Code canadien du travail*** et les lois et règlements régissant Développement des ressources humaines Canada en vue d'améliorer le niveau de l'emploi, de favoriser l'égalité des chances et de promouvoir la sécurité sociale.

Ce que nous offrons aux Canadiens en poursuivant nos résultats stratégiques :

- La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants.
- La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité.
- Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif.
- Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces.

Les personnes que nous aidons :

Les Canadiens de tout âge :
- les enfants, les jeunes, les adultes en âge de travailler et les aînés.

les travailleurs, les employeurs et les entrepreneurs

Les Canadiens ayant des besoins particuliers :
- les Autochtones,
- les personnes handicapées,
- les sans-abri,
- les familles à faible revenu ayant des enfants,
- les minorités visibles.

La façon dont nous offrons nos programmes et nos services :

Nous nous appuyons sur les gens, les partenariats et la technologie et offrons nos programmes et nos services au moyen des Centres de ressources humaines Canada, du téléphone, d'Internet et du courrier.

Les parties avec lesquelles nous collaborons :

- les autres champs de compétence (gouvernements provinciaux et territoriaux, administrations municipales et gouvernements autochtones).
- les secteurs bénévole et privé.
- les collectivités et le personnel enseignant.
- les employeurs, les syndicats et leurs organisations.
- les organismes internationaux.
- d'autres partenaires.

Survol de la planification

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement fédéral a indiqué qu'il entendait « permettre à chaque Canadien, à chaque famille et à chaque communauté de bénéficier des avantages de la nouvelle économie[1]. » Le ministre des Finances a repris ce message dans l'exposé budgétaire présenté au Parlement le 18 février : « Notre pays ne se définit pas en fonction d'une race ou d'une religion commune, mais plutôt dans sa communauté de valeurs et de convictions[2]. » DRHC occupe une place centrale dans le plan d'action du gouvernement à l'égard des politiques sociales et de celles touchant le marché du travail, des programmes et de la prestation du service. Le Ministère jouera un rôle prépondérant dans la réalisation de cette priorité. Nous devrons relever un défi permanent, soit continuer de montrer aux Canadiens comment ces valeurs et ces convictions communes s'appliquent dans nos politiques, nos programmes et nos services.

Afin de transformer le Ministère pour l'avenir, DRHC doit prendre rapidement des mesures efficaces et appropriées en fonction des principaux enjeux et des forces majeures de son contexte opérationnel. Le 21e siècle présente aux Canadiens, au gouvernement fédéral et au Ministère des défis et des possibilités en constante évolution.

L'environnement de DRHC change sans arrêt, suivant les conditions et les tendances économiques et sociales dans le monde ainsi qu'à l'échelle nationale et régionale. Notre mandat comprend l'aide aux Canadiens de tous les âges et à ceux ayant des besoins particuliers, dont les Autochtones, les personnes handicapées et les sans-abri. Nous devons continuer d'appliquer des politiques et d'offrir des programmes et des services qui démontrent notre leadership et répondent aux besoins permanents et changeants des Canadiens.

Nous avons également pour mandat d'aider les employeurs à planifier et à gérer leurs ressources humaines, à se doter de la main-d'œuvre diversifiée et qualifiée dont ils ont besoin et à exploiter leur entreprise d'une manière juste et sécuritaire qui leur permette de se démarquer dans le marché mondial concurrentiel. En outre, DRHC joue un rôle primordial à l'échelle internationale, puisque le Ministère contribue à la mise au point d'approches favorables qui permettent aux pays développés et aux pays en développement de régler leurs problèmes communs relativement au marché du travail et aux politiques sociales.

Défis stratégiques

L'approche stratégique du 21e siècle

Les Canadiens veulent que nous délaissions le modèle fondé sur l'admissibilité à des programmes et que nous privilégiions une approche leur procurant des moyens d'action. Ils souhaitent que les ministères comme DRHC renforcent les occasions qui leur sont offertes de se prendre en charge plutôt que de leur fournir des mesures temporaires. Le gouvernement fédéral investit des fonds, directement ou par le biais de transferts, pour aider les citoyens aux étapes clés de leur vie : enfance, études, travail, perfectionnement des compétences et retraite. Les investissements du gouvernement amènent les citoyens, les gouvernements et les autres partenaires à assumer la responsabilité conjointe de leur propre bien-être et de celui des Canadiens en général.

1 Discours du Trône, 30 septembre 2002, http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/hnav/hnav07_f.htm.

2 Exposé budgétaire de 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/PDF/speechf.pdf.

DRHC doit continuer à se consacrer à l'emploi, mais le Ministère doit également tenir compte de la dimension sociale et du rôle des communautés, des gouvernements et des employeurs dans l'amélioration des possibilités qui s'offrent aux Canadiens. Il s'agit d'ailleurs de l'un des principaux messages exposés dans le discours du budget de 2003.

Prestation du service axé sur les citoyens

Les citoyens, les entreprises et les communautés évoluent. Au Canada comme dans les autres pays développés nous assistons à un changement profond de paradigme dans l'interaction entre le gouvernement et les citoyens. Jusqu'ici, les relations entre le gouvernement et les citoyens s'appuyaient sur des règles, étaient transactionnelles et étaient régies par les paramètres des programmes et les priorités internes. Or, le nouveau paradigme est axé sur les citoyens et sur la responsabilisation à l'égard des résultats.

Tout comme nous devons répondre aux besoins des citoyens en renouvelant nos politiques sociales et celles touchant le marché du travail pour suivre l'évolution sociale et économique, nous devons aussi nous adapter aux changements drastiques dans les capacités technologiques et les attentes des citoyens, des entreprises et des communautés, qui veulent un accès rapide et adéquat aux divers modes de prestation du service.

Les Canadiens veulent pouvoir utiliser des modes de prestation du service multiples, recevoir des services qui répondent à leurs besoins personnels et interagir davantage avec le gouvernement de manière efficace par voie électronique. L'an dernier, 56 % des internautes canadiens ont visité le site Web du gouvernement du Canada. En général, 77 % des Canadiens pensent qu'Internet permettra d'améliorer la façon de recevoir des services du gouvernement du Canada[3].

Pendant l'été 2001 et en 2002, DRHC a mené des sondages sur les Programmes de la sécurité du revenu (PSR), l'assurance-emploi (a.-e.) et le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE). Tous les résultats concernant la prestation du service étaient positifs. Parmi les personnes interrogées, 79 % des clients des PSR, 77 % des clients de l'a.-e. et 71 % des clients du PCPE étaient satisfaits ou très satisfaits de la qualité du service reçu dans l'ensemble. En général, le taux de satisfaction à l'égard des services en personne des PSR et de l'a.-e. était de 93 % et de 86 % respectivement. Ces taux étaient de 80 % et de 82 % pour ce qui est des services téléphoniques. Pour maintenir ce niveau de satisfaction accru, il faut continuer d'apporter des améliorations au niveau transactionnel. En cette période où les communications automatisées prennent de plus en plus de place, un défi connexe se présente : protéger l'intégrité, la confidentialité et la sécurité des données sur les clients et les autres renseignements personnels.

L'évolution du profil démographique

La population du Canada vieillit. De 1991 à 2001, le pourcentage de personnes âgées de 45 à 64 ans s'est accru de 36 %. Au cours des dix prochaines années, ce pourcentage augmentera de 30 % de plus et représentera près d'un tiers de la population totale du pays. Les Canadiens en âge de travailler vieillissent également; l'âge médian de la population active est de 41,3 ans[4]. Cette tendance a des conséquences très importantes, car elle porte sur le bassin de travailleurs

---

3 Gouvernement du Canada, *Le Gouvernement en direct et les Canadiens*, janvier 2002, page 5, http://www.gol-ged.gc.ca/rpt/rpt_f.asp.

4 Statistique Canada, *Infomat : Revue hebdomadaire*, le 19 juillet 2002, pages 1-2.

d'âge intermédiaire sur lequel nous comptons pour faire tourner l'économie. La population active augmentera à un rythme beaucoup plus lent que par le passé, et la main-d'œuvre disponible dans l'avenir ne sera pas suffisante pour répondre aux besoins de l'économie. D'ici dix à quinze ans, la totalité de la croissance nette de la main-d'œuvre reposera sur l'immigration, et la croissance nette de la population découlera de l'immigration d'ici trente ans. En 2001, les personnes âgées de 65 ans et plus représentaient 13 % de la population du pays, et elles compteront pour 15 % de la population totale en 2011, ce qui exercera une pression supplémentaire sur nos programmes de sécurité du revenu[5].

La participation et l'intégration

Comme le gouvernement le souligne dans son exposé budgétaire de 2003, le Canada est un pays très riche, mais ce ne sont pas tous les Canadiens qui profitent de cette richesse[6]. En effet, un grand nombre d'entre eux ne tirent pas avantage de la croissance économique qui découle de la nouvelle économie du savoir. L'accès insuffisant à des services de garde abordables et de qualité les rend encore moins susceptibles d'en bénéficier. Certains groupes, particulièrement les familles ayant des enfants, sont de plus en plus défavorisés pour ce qui est du revenu. En 2000, un nombre estimatif de 868 000 enfants de moins de 18 ans, soit 12,5 % des enfants, vivaient dans une famille à faible revenu[7]. Bien que la proportion d'enfants qui vivent au sein d'une famille à faible revenu diminue depuis 1996, et que l'estimation du taux actuel de ces enfants figure parmi les plus faibles des vingt dernières années, des foyers de pauvreté continuent d'exister au Canada. Les groupes les plus vulnérables sont les chefs de famille monoparentale, les personnes âgées de 45 à 64 ans qui vivent seules, les immigrants récemment arrivés au pays, les personnes ayant un handicap qui restreint leur capacité de travailler et les Autochtones. De plus, les sans-abri doivent encore surmonter d'importants obstacles pour participer et s'intégrer à la société.

Les lacunes de nos systèmes d'éducation

Nos systèmes d'éducation actuels constituent un fondement solide sur lequel nous pouvons miser. Cependant, seulement 19 % des enfants âgés de moins de six ans du Canada ont accès à des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants de qualité[8], un jeune Canadien sur huit ne termine pas ses études secondaires et un diplômé du secondaire sur quatre ne possède pas les compétences nécessaires en lecture et en écriture pour participer à l'économie fondée sur le savoir[9]. Par ailleurs, même si le Canada compte la proportion la plus élevée de personnes ayant fait des études postsecondaires dans le monde, les taux diminuent après avoir augmenté pendant plusieurs décennies[10]. L'écart de plus en plus grand dans le taux de participation aux études postsecondaires entre les groupes socio-économiques faibles et moyens est particulièrement remarquable.

---

5 Ibid.

6 Discours du budget de 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/speech/speechf.htm.

7 Statistique Canada, *Le Quotidien*, le 30 octobre 2002.

8 *Early Childhood and Education in Canada, Provinces and Territories*, 2001, Research and Resource Unit, University of Toronto.

9 *Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, 1994-1995, Statistique Canada et OCDE.

10 Organisation de coopération et de développement économiques, *Regard sur l'éducation*, 2001.

En outre, d'après les normes des principaux pays industrialisés, les employeurs canadiens investissent moins dans l'acquisition des compétences que ceux de certains des principaux pays auxquels nous faisons concurrence[11]. De même, le taux d'adultes canadiens qui suivent une formation baisse légèrement depuis dix ans. Selon une étude récente, le Canada arrive au septième rang en ce qui concerne la participation des adultes de 25 à 64 ans dans l'éducation continue et la formation[12].

Le nouveau marché du travail

Le marché du travail du Canada a changé considérablement au cours des vingt dernières années. Dans l'économie fondée sur le savoir, la demande de travailleurs instruits et hautement qualifiés ne cesse de croître dans tous les secteurs de l'économie et dans toutes les régions du pays. Nous subissons de profondes transformations par suite de la révolution dans le domaine des technologies de l'information et des communications et de l'avènement de l'économie du savoir partout dans le monde.

Dans l'ensemble, le taux de participation sur le marché du travail était de 67,5 % en février 2003. Il s'agit du taux le plus élevé depuis janvier 1990 (67,5 %)[13]. Cependant, chez les Canadiens peu qualifiés, ce taux était de 56 %, en comparaison à 79 % chez les Canadiens hautement qualifiés. En 2007, environ 70 % de tous les nouveaux emplois créés au Canada exigeront, sous une forme ou une autre, un niveau d'études postsecondaires, et moins de 7 % des emplois conviendront aux personnes qui n'ont pas terminé leurs études postsecondaire[14]. D'autre part, les exigences à l'égard des compétences sur le marché du travail ne sont pas stables. La plupart des emplois dans l'économie du savoir, et une proportion toujours croissante d'emplois dans les secteurs traditionnels, exigent des niveaux de compétences qui augmentent sans arrêt à mesure qu'apparaissent les nouvelles technologies dans les lieux de travail. Le vieillissement de la population pourrait accentuer la pénurie de main-d'œuvre. Le Conference Board du Canada prévoit qu'il manquera près d'un million de travailleurs d'ici 20 ans[15]. À titre d'exemple, selon l'Institut canadien d'information sur la santé, environ les deux tiers des infirmières et infirmiers du Canada sont âgés de 40 ans et plus et, dans dix ans, plus de la moitié d'entre eux auront entre 55 et 59 ans et seront près de la retraite[16]. D'après l'Association des infirmières et infirmiers du Canada, il y aura une pénurie de 78 000 infirmières et infirmiers au Canada en 2011, donnée qui s'établit à 113 000 en 2016[17].

Devant les pressions qu'exerce la concurrence partout dans le monde, les employeurs veulent avoir plus de souplesse en ce qui a trait au passage d'un emploi à l'autre, à l'affectation des tâches dans les emplois et aux horaires de travail. En outre, 75 % des entreprises canadiennes ont indiqué que la gestion des ressources humaines constituait un aspect important de leur stratégie globale. Bon nombre d'entreprises qui dominent le marché ont adopté des pratiques novatrices en milieu de travail, comme des programmes de mise à contribution des employés, des profils d'emploi souples et des programmes de formation au travail, dans le but d'accroître

---

11 Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, *Les écarts en matière d'excellence*, août 2001, http://www.cme-mec.ca/national/documents/Excellence_Gap.pdf.

12 Organisation de coopération et de développement économiques, *Regard sur l'éducation*, 2001.

13 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, février 2003.

14 Statistique Canada, *Enquête sur la population active, 2001*, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, *Emploi-Avenir (2000) Le monde du travail : aperçus et tendances*.

15 Le Conference Board du Canada, *Rendement et potentiel*, 2000-2001.

16 Institut canadien d'information sur la santé, *Nombre et répartition des infirmiers (ères) autorisés au Canada*, 2001.

17 Association des infirmières et infirmiers du Canada, *Planifier pour demain : Prévisions de ressources humaines en soins infirmiers*, juin 2002.

la productivité de leur effectif. Les résultats de l'Enquête sur le lieu de travail et les employés démontrent que 46 % des entreprises qui ont parrainé des programmes de formation ont vu une hausse de leur productivité en 1999[18].

Les employés veulent avoir de meilleures conditions de travail, un pouvoir plus grand sur leur horaire de travail et des congés pour s'occuper de leur famille et améliorer leur qualité de vie. Un grand nombre de travailleurs voient leur situation s'améliorer, mais beaucoup d'autres se plaignent de la détérioration des conditions de travail, de la baisse des avantages en matière d'emploi, de l'augmentation du stress au travail, de la diminution de la sécurité d'emploi et de l'inégalité de la charge de travail. De fait, un segment important de la population active (environ 30 %) occupe toujours des emplois atypiques, dans lesquels les travailleurs n'ont pas accès aux avantages fournis par les employeurs et l'État[19].

Cela signifie que les travailleurs aussi bien que les employeurs doivent s'adapter aux nouvelles réalités. Ils doivent aussi avoir la capacité et la volonté de perfectionner continuellement leurs compétences, dans des établissements d'enseignement et au travail, et doivent avoir des occasions de le faire.

Enjeux mondiaux et économiques

L'élaboration de nos politiques et de nos programmes est influencée par l'état de l'économie canadienne. Les prévisions économiques de 2003-2004, bien que positives en général, ne font pas l'unanimité. D'une part, la croissance économique du Canada en 2003 devrait être de 3,2 % en moyenne, ce qui placerait le pays au premier rang à ce chapitre parmi les pays du G-7[20]. D'autre part, le Canada ne peut échapper à l'effet de l'incertitude de l'économie mondiale. Les perspectives économiques mondiales subissent également les contrecoups de la menace incessante d'attaques terroristes à l'échelle internationale et de la possibilité de conflits armés, auxquels pourrait participer le Canada.

En février 2003, le taux de chômage désaisonnalisé s'est maintenu à 7,4 % au Canada. Selon le plan de dépenses, les dépenses au titre des prestations d'assurance-emploi en 2003-2004 devraient être légèrement supérieures à celles de 2002-2003. Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé que le taux de cotisation à l'assurance-emploi diminuera, passant à 1,98 $ en 2004, soit 12 cents de moins par rapport au taux de 2003, qui était de 2,10 $[21].

DRHC s'occupe de plus en plus d'activités reliées au travail à l'échelle internationale qui visent à améliorer les conditions de travail et les normes de travail. À mesure que le Canada conclura des accords commerciaux avec d'autres pays, DRHC continuera de collaborer avec les organismes internationaux afin d'établir des ententes internationales novatrices sur le marché du travail et de fournir de l'information et du soutien aux pays en développement.

---

18 Statistique Canada et DRHC, *Pratiques de ressources humaines : Perspectives des employeurs et des employés*, n° 71-584-MPF au catalogue, septembre 2001, et le volet sur le milieu de travail de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999.

19 Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2001.

20 Ministère des Finances Canada, Plan budgétaire de 2003, pp. 44, 68.

21 Ibid, discours du budget de 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/PDF/speechf.pdf.

Collaboration des partenaires et des principaux intervenants

Afin de respecter les priorités du gouvernement du Canada, il faudra de plus en plus faire appel à la collaboration des partenaires et des intervenants. Par ailleurs, pour atteindre les objectifs énoncés dans le document *Le savoir, clé de notre avenir*, par exemple, la modernisation du service pour les Canadiens, la réalisation du Plan d'action fédéral concernant les personnes handicapées ou la mise en œuvre de l'Accord conjoint avec le secteur bénévole, il sera nécessaire de collaborer intensivement avec nos partenaires, à savoir les gouvernements provinciaux et territoriaux, les entreprises, les syndicats, les groupes autochtones, le secteur bénévole et les citoyens canadiens. Le défi que posera la collaboration avec nos partenaires sera d'améliorer la prestation du service et la responsabilisation en matière de gestion tout en veillant à ce que nos relations ne s'embourbent pas dans des procédures de reddition de compte complexes.

Défis dans la gestion interne

Répondre aux besoins et aux attentes des clients au chapitre de la prestation du service ne se limite pas à apporter des changements dans la technologie et le service transactionnel. Le Ministère devra également commencer à s'occuper de besoins et d'enjeux plus vastes à l'échelle régionale et communautaire en collaborant avec de plus en plus de partenaires locaux.

DRHC doit également composer avec le changement du profil démographique. L'effectif du Ministère vieillit. De fait, plus de 66 % des cadres sont âgés de 45 à 55 ans et, en 2003, 16 % d'entre eux seront admissibles à la retraite. L'âge moyen des employés nommés pour une période indéterminée est de 45 ans. À mesure que les baby-boomers, groupe d'âge le plus grand de la population, commencent à prendre leur retraite, notre organisation doit trouver des employés qualifiés pour les remplacer. Le recrutement de jeunes gens qualifiés et le maintien en fonction de travailleurs chevronnés prendra de plus en plus d'importance dans l'économie fondée sur le savoir et l'environnement hautement concurrentiel. Ce défi représentera une priorité permanente dans la stratégie de gestion des ressources humaines que mettra en œuvre le Ministère au cours des prochaines années.

DRHC devra en outre continuer de déployer des efforts pour voir à ce que son effectif soit diversifié et représentatif de la population canadienne, en accordant une attention particulière à l'équité en matière d'emploi, aux groupes des minorités visibles et aux langues officielles.

Veiller à ce que le personnel possède les multiples compétences nécessaires pour offrir systématiquement des programmes et des services de qualité supérieure demeure une priorité pour le Ministère. La pénurie de main-d'œuvre qui touche le pays viendra accentuer les défis de recrutement actuels.

Dans son exposé budgétaire, le ministre des Finances a indiqué que le gouvernement entendait réaffecter ses dépenses et améliorer l'efficacité des approches adoptées, ce qui aura des incidences importantes sur la gestion et l'affectation des ressources du Ministère, pour 2003-2004 et les exercices suivants.

Les organisations efficaces comprennent les risques associés au fait de maintenir des niveaux de services constants tout en arrivant à prévoir les nouvelles tendances et en s'y adaptant ainsi qu'en continuant à améliorer l'efficacité organisationnelle. L'analyse et la gestion des risques se trouvent au cœur de la stratégie de gestion des organisations. C'est pourquoi le Ministère limite les risques cernés en élaborant en détails les initiatives ministérielles annuelles.

La transformation de nos méthodes de travail entraînera par le fait même des changements dans les modalités internes qui soutiennent l'application des politiques, l'exécution des programmes et la prestation des services aux Canadiens.

La solution stratégique

La pression globale qu'exercent les impératifs de changement oblige le Ministère à modifier continuellement la façon dont il conçoit ses politiques et exerce ses activités.

DRHC définira un cadre stratégique moderne centré sur la participation, l'investissement et l'inclusion. En faisant preuve de leadership dans le renouvellement de la stratégie sur le marché du travail, DRHC fera en sorte que ses politiques, ses programmes et ses services favorisent la création d'une main-d'œuvre instruite, qualifiée et souple au sein de laquelle les travailleurs poursuivront leur apprentissage et seront disposés à relever les défis de l'économie du savoir du 21e siècle.

Le Ministère appuiera les employeurs et les syndicats afin de déterminer quels sont les ajustements nécessaires pour satisfaire aux besoins des travailleurs, qui veulent l'amélioration des conditions de travail, et les besoins des entreprises, qui cherchent à être plus concurrentielles dans l'économie mondiale en pleine expansion.

En investissant dans la Prestation nationale pour enfants, DRHC continuera de collaborer avec les autres ministères fédéraux, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les Premières Nations pour prévenir et réduire la pauvreté chez les enfants et promouvoir la participation au marché du travail en faisant en sorte que les parents aient toujours un meilleur niveau de vie lorsqu'ils travaillent.

En accordant une importance particulière à l'apprentissage des jeunes enfants et à des services de garde de qualité, nous veillerons à ce que tous les enfants aient un bon départ dans la vie et à ce que les familles disposent des outils nécessaires pour fournir des soins et offrir du réconfort.

Le Ministère continuera de travailler avec les personnes et les groupes défavorisés et vulnérables afin d'accroître leur participation et leur intégration à la société canadienne.

DRHC se consacrera aussi au renforcement des villes et des communautés et favorisera l'intégration économique et sociale en mettant en œuvre des solutions communautaires et intégrées.

La prestation du service moderne amène le passage d'une approche axée sur les programmes et les transactions vers une approche axée sur les relations avec les citoyens tout au long de leur vie. La prestation du service moderne s'appuie sur :

- les relations fondées sur la confiance;
- les relations avec rayonnement auprès des citoyens et des communautés;
- les produits et les services liés aux connaissances;
- les travailleurs pouvant jouer des rôles multiples fondés sur les connaissances; et
- l'apprentissage continu.

Le Ministère continuera de soutenir l'établissement et la mise en œuvre d'ententes internationales de coopération dans le domaine du travail et des normes fondamentales du travail.

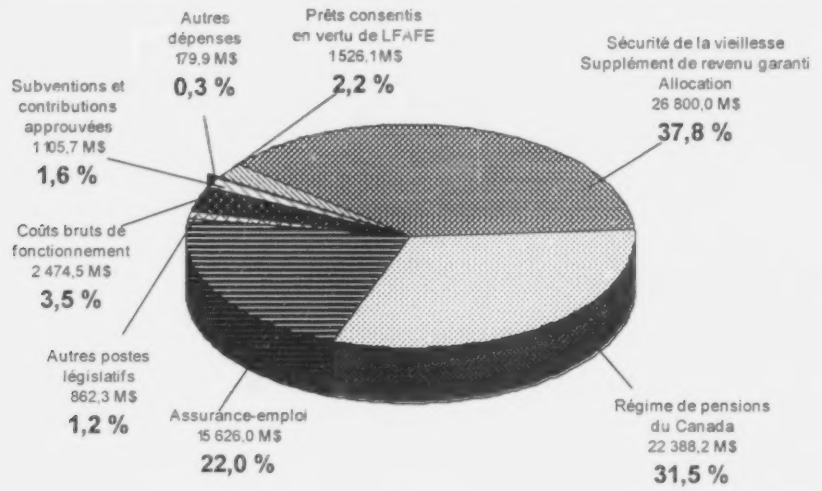
Notre organisation doit pouvoir offrir des services axés sur les citoyens en regroupant les services ministériels et les fonctions de soutien. Nous devons nous concentrer sur nos activités fondamentales et devenir viables financièrement. Notre organisation doit par ailleurs investir dans le renouvellement de la TI afin de se doter de la capacité technologique nécessaire pour présenter des résultats aux Canadiens. Pour relever les défis posés par les divers facteurs de changement, DRHC définira et adoptera une approche de leadership à l'égard du changement. Le Ministère examinera les programmes ministériels et participera à l'exercice de réaffectation des ressources du gouvernement conformément aux principes directeurs du Conseil du Trésor.

En conclusion, DRHC continuera d'évoluer dans un environnement dans lequel il devra offrir une vaste gamme de services au public, de façon efficiente et efficace, tout en investissant dans l'élaboration des politiques et des programmes, l'évaluation, les solutions technologiques et les employés.

Profil des dépenses de 2003-2004

De tous les ministères, DRHC est celui qui dispose du plus imposant budget de dépenses à l'égard des programmes et des services. Plus de 67 milliards de dollars, soit 95 % des dépenses, bénéficient directement aux Canadiens et aux Canadiennes par le biais du Régime d'assurance-emploi (a.-e.), du Régime de pensions du Canada (RPC), des programmes de la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que d'autres paiements de transfert législatifs.

TOTAL CONSOLIDÉ : 70 962,7 M$



DÉPENSES BRUTES DE DRHC

Budgétaire		
Coûts nets de fonctionnement		907,1
Ajouter les sommes recouvrées au titre des rubriques suivantes :		
Régime de pensions du Canada	215,5	
Compte d'assurance-emploi	1 288,8	
Indemnisation des accidentés du travail	63,1	1 567,4
Coûts bruts de fonctionnement		**2 474,5**
Subventions et contributions autorisées		**1 105,7**
Total des dépenses brutes		3 580,2
Autres – Indemnisation des accidentés et coûts et montants recouvrés du Compte d'a.-e. et du RPC		179,9
Non Budgétaire		
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants (LFAFE)*		**1 526,1** [b]

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS

Subventions et contributions :		
Programme de la Sécurité de la vieillesse		**26 800,0**
Autres paiements législatifs :		
Prêts canadiens aux étudiants	406,6	
Subvention canadienne pour l'épargne-études	395,0	
Autres dépenses	0,2	801,8
Total		27 601,8
Prestations du Régime de pensions du Canada		**22 388,2**
Prestations d'assurance-emploi		
Partie I	13 438,8	
Partie II	2 187,2	**15 626,0**
Autres comptes à fins déterminées[a]		60,5
Total des paiements de transfert législatifs		**65 676,5** [b]

a. Comprend les paiements relatifs au Compte des rentes sur l'État et au Fonds d'assurance de la fonction publique.

b. Les Canadiens bénéficient directement de ces deux montants.

Nos résultats stratégiques, nos initiatives et nos secteurs d'activité

Au cours de l'exercice 2003-2004 et des années subséquentes, DRHC se consacrera à l'atteinte des résultats stratégiques; le Ministère réalisera les initiatives les plus pertinentes et importantes en insistant de façon manifeste sur les résultats. Les mesures que nous prendrons auront des effets réels dans la vie des Canadiens, qui peuvent s'attendre à recevoir les services de qualité auxquels ils ont droit. Nos efforts s'appuieront sur notre engagement à utiliser de façon efficace et efficiente nos ressources financières et humaines.

Le tableau ci-dessous permet de saisir d'un coup d'œil les quatre résultats stratégiques que DRHC s'efforce d'atteindre pour les Canadiens, les liens entre nos secteurs d'activité (Sécurité du revenu (SR), Prestations de revenu d'assurance-emploi (PRAE), Investissement dans les ressources humaines (IRH), Travail (TRAV), Services ministériels (SM) et Soutien à la prestation des services (SPS)) et les résultats stratégiques correspondants.

Nos résultats stratégiques et nos initiatives ministérielles	Nos secteurs d'activité				
	SR 49 486 M$ ETP : 3 511	**PRAE** 14 054 M$ ETP : 7 597	**IRH** 6 206 M$ ETP : 3 669	**TRAV** 187 M$ ETP : 730	**SM/SPS** 850 M$ ETP : 6 680
La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants • Aînés • Pensionnés à faible revenu • Migrants • Survivants • Personnes handicapées • Dialogue avec les Canadiens	✓				
La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité • Transformer les programmes fédéraux touchant le marché du travail • Orientation des programmes • Cadre d'apprentissage et de perfectionnement des compétences • Enfants et familles • Travailler avec les groupes défavorisés • Travailler avec les communautés • Communautés minoritaires de langue officielle		✓	✓		
Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif • Stratégie visant le milieu de travail • Accords de coopération dans le domaine du travail • Examen de la Partie III (Normes de travail) du *Code Canadien du travail* • Équité en matière d'emploi				✓	

Nos résultats stratégiques et nos initiatives ministérielles	Nos secteurs d'activité				
	SR	PRAE	IRH	TRAV	SM/SPS
Une gestion des programmes et une prestation des services durables et efficaces	✓	✓	✓	✓	✓
• Modernisation du service pour les Canadiens					
• Gestion des ressources humaines					
• Amélioration du service					
• Protection des renseignements personnels des Canadiens					
• Pratiques de gestion et de répartition des ressources					
• Planification stratégique intégrée des activités et gestion du rendement					
• Gestion de l'information et technologie de l'information					
• Modernisation de la fonction de contrôleur					
• Stratégie de développement durable					
Total des secteurs d'activité de DRHC	**70 783 M$**				
Autres coûts	180 M$				
Total consolidé	**70 963 M$**	**ETP : 22 187**			

Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

Le Parlement a confié à DRHC le mandat de promouvoir et d'accroître la sécurité du revenu des Canadiens. Le Régime de pensions du Canada (RPC) et le Programme de la sécurité de la vieillesse (SV)[22] offrent un soutien du revenu aux clients admissibles, notamment les aînés, les personnes qui émigrent au Canada et celles qui quittent le pays, les survivants ainsi que les cotisants au RPC qui deviennent handicapés et leurs enfants.

L'incidence du système de pensions gouvernementales est particulièrement claire pour les personnes âgées. En 1980, au Canada, près de 21 % des aînés ont déclaré avoir un faible revenu. En 2000, ce pourcentage a diminué pour s'établir à 7,3 %[23]. Cette baisse est attribuable en grande partie au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et aux améliorations apportées à la Sécurité de la vieillesse.

Le Canada fait très bonne figure à l'échelle internationale pour ce qui est de la fourniture de sécurité du revenu aux aînés. Selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), qui a comparé les données de neuf pays en 2001, le taux de pauvreté chez les aînés du Canada est le plus faible des neuf pays examinés. Le Canada est également le pays qui réussit le mieux à assurer le bien-être économique des pensionnés et à protéger les groupes défavorisés[24].

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS ET NON LÉGISLATIFS[a]

Financement	Prévisions	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Paiements de transfert – Sécurité de la vieillesse	25 800,0	**26 800,0**	27 783,0
Prestations versées en vertu du RPC[b]	21 484,5	**22 388,2**	23 381,9
Total	47 284,5	**49 188,2**	51 164,9

a. Pour obtenir des données financières supplémentaires, voir les tableaux 1 à 6, aux pages 58 à 62.
b. Pour obtenir des renseignements détaillés sur le RPC, voir la page 73.

22 Pour de plus amples renseignements sur l'aide financière et les prestations, consulter le site http://www.prestationsducanada.gc.ca. Pour de plus amples renseignements sur les prestations de la sécurité du revenu, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/.

23 Statistique Canada, *Le revenu au Canada* (n° 75-202-XIF au cat.), novembre 2002, http://www.statcan.ca/francais/IPS/Data/75-202-XIF.htm.

24 OCDE, *Vieillissement et revenus - Les ressources financières des retraités dans 9 pays de l'OCDE*, Paris : OCDE, 2001.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos priorités actuelles

DRHC fournit des services à une grande partie du public canadien grâce à un certain nombre de programmes sociaux. Les Programmes de la sécurité du revenu, notamment le Régime de pensions du Canada et le programme de la Sécurité de la vieillesse, ont des incidences positives sur la vie de presque tous les Canadiens, surtout les quelque cinq millions de personnes qui touchent actuellement les nombreuses prestations versées selon les événements importants de la vie : retraite, handicap ou décès.

«Le gouvernement du Canada s'est engagé à concevoir, à financer, à assurer la prestation des services et l'exécution des programmes et à évaluer leurs résultats du point de vue des citoyens».

[Résultats pour les Canadiens et les Canadiennes]

Ces programmes fournissent aux citoyens une mesure de sécurité financière cruciale lorsqu'ils prennent leur retraite ou encore s'ils deviennent gravement handicapés ou perdent leur principale source de revenu à la suite du décès d'un membre de leur famille.

Comme la société et l'économie évoluent constamment, nous devons examiner régulièrement tous les programmes gouvernementaux pour voir à ce qu'ils produisent les résultats escomptés et à ce qu'ils fonctionnent bien. Pour mesurer notre réussite, nous avons établi un certain nombre d'indicateurs de rendement, qui sont résumés en page 20. Nous évaluons attentivement les résultats atteints à mesure que nous améliorons la prestation des services à chacun de nos clients.

Au cours de la période de planification à venir, nous nous concentrerons sur les initiatives suivantes :

Aînés

Selon les estimations, la croissance actuelle de la proportion d'aînés au Canada devrait faire augmenter d'environ 6 % le nombre de demandes au RPC et d'environ 2,5 % le nombre de demandes à la SV en 2003-2004. Pour améliorer le service offert à ce groupe de clients non négligeable, nous simplifions le processus de demande de prestations du RPC et de pension de la SV, et nous réduisons le recours aux documents imprimés pour appuyer les demandes, par exemple le certificat de naissance, que nous obtenons à partir de sources telles l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) ou le Registre d'assurance sociale. Le programme s'inscrit dans les mesures que prend le Ministère pour soutenir la modernisation du service pour les Canadiens et, en particulier, les initiatives visant à fournir l'accès en ligne aux programmes et aux services. Les détails de ces initiatives figurent aux pages 43, 44, 45 et 48.

Pensionnés à faible revenu

Environ 1,4 million de Canadiens qui touchent la pension de la SV reçoivent également des prestations du Supplément de revenu garanti (SRG). De plus, bon nombre des époux ou conjoints de fait de ces personnes reçoivent aussi des prestations d'Allocation au survivant, prestations qui sont versées aux aînés à faible revenu qui sont âgés de 60 à 64 ans et dont l'époux ou le conjoint de fait est décédé. Pour recevoir ces prestations,

qui augmentent le revenu des Canadiens à faible revenu, il faut présenter une demande chaque année. Depuis février 2002, de concert avec l'ADRC, DRHC a entrepris une initiative nationale visant à encourager les aînés admissibles au SRG à présenter une demande. D'autre part, nous avons simplifié le processus de demande annuel; la plupart des bénéficiaires peuvent renouveler leur demande simplement en remplissant leur déclaration de revenu personnelle au plus tard le 30 avril. En 2003-2004, nous continuerons de déployer des efforts pour que nos clients reçoivent les prestations auxquelles ils sont admissibles, en automatisant et en simplifiant davantage le processus de demande de prestations supplémentaires. Nous poursuivrons nos envois postaux ciblés pour joindre les aînés à faible revenu qui n'ont pas présenté de demande de SRG. Nous prévoyons communiquer avec 60 000 personnes. En 2003-2004, les aînés qui ne remplissent pas de déclaration de revenu pourront se servir d'un formulaire de demande simplifié pour renouveler leur SRG. De plus, DRHC et l'ADRC continueront de chercher les meilleurs moyens de communiquer avec ces personnes pour leur expliquer les avantages qu'elles auraient à remplir une déclaration.

Migrants

Pour protéger le revenu de pension des personnes qui ont vécu et travaillé au Canada et à l'étranger, nous avons signé des accords de sécurité sociale avec 47 pays. Grâce à ces accords, il est possible d'être admissible aux pensions du Canada et d'autres pays. En 2003-2004, nous évaluerons la possibilité de conclure des accords avec d'autres pays, dont la Bosnie-Herzégovine, l'ex-République yougoslave de Macédoine, l'Inde et la Yougoslavie. Nous négocierons également de nouveaux accords avec l'Estonie, la Lettonie et la Lituanie dans le but d'améliorer l'accès aux prestations du Canada et d'autres pays.

Survivants

Les prestations mensuelles sont versées dans le cadre du RPC à l'époux ou au conjoint de fait d'un cotisant au RPC décédé et à ses enfants à charge. Les survivants peuvent aussi toucher un montant forfaitaire unique en prestations de décès pour les aider à assumer les frais des services funéraires. De plus, les aînés admissibles dont l'époux ou le conjoint de fait est décédé peuvent recevoir l'Allocation au survivant de la SV, versée sous forme de prestations mensuelles. En 2003-2004, nous renforcerons nos partenariats avec les organismes communautaires, y compris les fournisseurs de services funéraires, pour renseigner davantage les survivants au sujet de nos programmes et des prestations auxquelles ils pourraient avoir droit.

Personnes handicapées

À l'heure actuelle, environ 280 000 cotisants au RPC reçoivent des prestations d'invalidité du RPC. Les bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC sont, par définition, des personnes ayant une invalidité grave et prolongée. Toutefois, il est possible qu'une petite proportion d'entre eux voient leur état s'améliorer au point où ils pourraient être en mesure de reprendre le travail, surtout s'ils peuvent compter sur du soutien dans leur démarche. En 2003-2004, nous instaurerons un nouveau modèle de prestation du service qui précisera, entre autre chose, comment nous établirons le niveau d'aide requis par chaque client, comment nous gérerons les cas, quels services élargis ou renvois seront offerts, comment nous évaluerons les progrès des clients et comment se fera la transition des clients entre les versements de prestations du régime et le retour au travail.

Par ailleurs, DRHC évaluera le Programme de réadaptation professionnelle en place et élaborera des outils pour améliorer l'évaluation des progrès des clients. Ce travail aura des incidences sur les Programmes de la sécurité du revenu du Ministère, puisqu'un plus grand nombre de bénéficiaires de prestations d'invalidité du RPC pourront profiter de mesures de soutien de retour au travail plus vastes. Le continuum de services offerts aux personnes qui reprennent le travail dans le cadre du RPC – Invalidité permettra de fournir un certain niveau de soutien à un plus grand nombre de clients, ce qui devrait faire augmenter leurs chances de réussir à retourner sur le marché du travail. Il pourrait s'agir de services aussi simples que la préparation à l'emploi, pour voir à ce que les clients ne tentent pas un retour au travail prématuré, ou de services aussi intensifs que la réadaptation professionnelle. Dans la conception du nouveau modèle, nous établirons des indicateurs de rendement pour mesurer notre réussite.

Dialogue avec les Canadiens

Nous continuerons à accroître le dialogue avec nos clients et avec les clients éventuels grâce à des partenariats avec d'autres ministères, comme Patrimoine canadien, et grâce à d'autres ressources du gouvernement, par exemple le Programme communautaire des bénévoles en matière d'impôt de l'ADRC. Nous collaborerons aussi avec des organismes communautaires, notamment des refuges et des organismes s'occupant de programmes alimentaires, des planificateurs financiers, des établissements d'enseignement, des organismes de services sociaux et des fournisseurs de services funéraires.

Nous continuerons de mettre en place les mécanismes de rétroaction des clients, de sorte que ceux-ci puissent facilement nous faire part de leurs commentaires sur leurs interactions avec nous. En outre, nous créerons un processus de recours pour répondre aux plaintes et aux commentaires envoyés de manière uniforme et rapide, ainsi que pour en rendre compte et pour en assurer le suivi.

En fournissant aux citoyens les moyens nécessaires pour qu'ils puissent nous envoyer leurs commentaires, nous augmentons considérablement notre capacité d'améliorer le service que nous offrons à tous nos groupes de clients.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectif
Pourcentage des appels répondus par un agent de prestation de service des Programmes de la sécurité du revenu dans un délai de trois minutes.	95 %
Nombre moyen de jours de travail pour traiter les demandes de pension de la Sécurité de la vieillesse.	28 jours
Nombre moyen de jours de travail pour traiter les demandes de prestations de retraite du Régime de pensions du Canada.	28 jours
Pourcentage de toutes les décisions concernant les demandes initiales faites au RPC – Invalidité prises au cours des 120 jours civils suivant la réception de la demande.	70 %
Pourcentage de toutes les décisions concernant les réexamens faits au RPC – Invalidité prises au cours des 120 jours civils suivant la réception de la demande.	65 %

Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

Le gouvernement du Canada reconnaît que la qualité de vie s'améliore au pays lorsque tous les Canadiens ont les possibilités et les compétences nécessaires pour être autonomes et contribuer activement à leur développement économique et social et à celui de leurs communautés. Ainsi, la productivité s'améliore, le recours aux interventions du gouvernement et aux mesures de soutien du revenu diminue et l'ensemble des Canadiens voient leur qualité de vie s'améliorer.

« Dans la nouvelle économie mondiale du savoir du XXIe siècle, la prospérité est tributaire de l'innovation, qui à son tour dépend des investissements que nous consacrons à la créativité et aux talents de nos citoyens. Il nous faut investir non seulement dans la technologie et dans l'innovation, mais aussi, à la manière canadienne, dans la création d'une société inclusive où tous les Canadiens et Canadiennes peuvent mettre à profit leurs talents, leurs compétences et leurs idées. »

[Le très honorable Jean Chrétien
Premier ministre du Canada]

Pour atteindre cet objectif, DRHC offre une gamme de programmes et de services aux Canadiens de tous les âges, tout au long de leur vie. L'exécution des programmes et la prestation des services se font directement ou en partenariat avec les communautés, les autres ordres de gouvernement, les établissements d'enseignement, les organismes de jeunes et d'Autochtones, le secteur privé et le secteur bénévole.

En prolongeant de cinq ans l'Initiative nationale pour les sans-abri, DRHC poursuit sa collaboration avec les communautés et les autres ordres de gouvernement pour aider les sans-abri à sortir du cercle vicieux de l'itinérance et empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance.

Depuis plus de 60 ans, le régime d'assurance-emploi (a.-e.) assure le bien-être des bénéficiaires, la stabilité de l'économie et la souplesse du marché du travail, en fournissant un soutien temporaire du revenu aux gens qui perdent leur emploi ou qui doivent cesser de travailler en raison d'une maladie ou encore de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS ET NON LÉGISLATIFS[a]

Financement	Prévisions	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Subventions et contributions non législatives	1 074,6	**1 102,4**	997,1
Paiements de transfert législatifs	721,3	**801,8**	783,0
Sous-total	1 795,9	**1 904,2**	1 780,1
Prestations versées en vertu de l'assurance-emploi (partie I)[b]	12 894,7	**13 438,8**	13 707,8
Assurance-emploi (partie II) - Prestations d'emploi et mesures de soutien	2 141,3	**2 187,2**	2 187,2
Sous-total des prestations d'assurance-emploi	15 036,0	**15 626,0**	15 895,0
Paiements des rentes sur l'État et du régime d'assurance de la fonction publique	63,0	**60,5**	58,0
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 504,0	**1 526,1**	1 533,7
Total	18 398,9	**19 116,8**	19 266,8

a. Pour obtenir des données financières supplémentaires, voir les tableaux 1 à 6 aux pages 58 à 62.
b. Les dépenses prévues en prestations de revenu ne comprennent pas les mesures budgétaires de 2003.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos initiatives actuelles

Nous consacrons la majeure partie de nos ressources de fonctionnement à la poursuite de ce résultat stratégique, c'est-à-dire à nos activités quotidiennes qui aident les citoyens à participer activement à leur lieu de travail et à leur communauté. Pour ce faire, nous offrons le régime d'a.-e. aux personnes temporairement sans emploi partout au Canada, nous contribuons à l'augmentation de la proportion de travailleurs qualifiés sur le marché du travail et à leur maintien en fonction, nous fournissons l'accès à des programmes d'apprentissage et de perfectionnement des compétences, nous offrons des activités de développement social, des possibilités d'emploi et de l'information, de la coordination et des services consultatifs et nous exécutons l'Initiative nationale pour les sans-abri. Un tableau résumant les indicateurs de rendement reliés à ce résultat stratégique figure à la page 38.

Le gouvernement entend faire du Canada une terre aux horizons toujours plus larges. Afin de réaliser cette priorité, DRHC favorisera la mise en place d'une main-d'œuvre instruite, qualifiée et souple, de même que l'intégration complète de tous les Canadiens au travail et dans la communauté.

Le Ministère adoptera une approche souple et efficace à l'égard de l'élaboration des politiques et des programmes, approche qui misera sur le perfectionnement des compétences, l'employabilité et la participation des citoyens à la communauté tout au long de leur vie.

En outre, DRHC investira dans des mesures qui équilibreront le marché du travail et l'infrastructure sociale afin d'améliorer la participation de l'ensemble des citoyens au travail et dans la communauté.

Ces investissements procureront aux Canadiens les outils dont ils ont besoin pour réussir dans la société et l'économie du savoir, renforceront la compétitivité du Canada sur le plan économique et contribueront à réduire le nombre de Canadiens qui sont délaissés.

Transformer les programmes fédéraux touchant le marché du travail

Dans l'économie du 21e siècle, les travailleurs devront poursuivre leur apprentissage et être en mesure de s'adapter aux changements. La nouvelle économie exigera aussi que les employeurs adaptent leurs pratiques de gestion des ressources humaines en fonction des nouveaux défis de la concurrence mondiale, des pénuries de main-d'œuvre actuelles et imminentes ainsi que du vieillissement de la population active. Or, bon nombre des programmes de DRHC ont été élaborés il y a quelques années et ne constituent peut-être pas la meilleure solution pour faire face aux pressions démographiques à venir et pour répondre aux exigences croissantes et changeantes en matière de compétences. Pour maintenir notre prospérité, le Canada doit mettre en place des politiques et des programmes qui créent des occasions d'apprendre et qui aident ainsi les adultes à poursuivre leur perfectionnement. Il faut pour cela intégrer l'apprentissage dans la vie professionnelle, préconiser le perfectionnement des compétences dans le milieu de travail et éliminer les obstacles qui empêchent la participation et l'intégration des groupes défavorisés. Nous devons également adopter un cadre législatif en matière de travail qui favorise des milieux de travail sains et productifs et des conditions de travail qui répondent aux besoins professionnels et personnels des travailleurs.

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a indiqué qu'il entendait transformer ses politiques et ses programmes reliés au marché du travail afin de relever les défis auxquels le pays est confronté. DRHC travaillera en ce sens au cours de la prochaine année. Le Ministère orientera ses efforts vers la mise en œuvre des améliorations récemment apportées aux politiques et aux programmes, notamment le renouvellement de la Stratégie emploi jeunesse, le programme d'aide à l'employabilité des personnes handicapées et les améliorations prévues au Programme canadien de prêts aux étudiants et aux Prestations d'emploi et mesures de soutien offertes en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

DRHC établira un cadre stratégique détaillé qui englobera ses programmes et ses politiques à vocation sociale et portant sur le marché du travail afin de fournir aux Canadiens des moyens de relever les défis de l'économie du savoir et de faire en sorte que tous puissent y participer et en tirer profit. Pour y arriver, DRHC examinera notamment les pratiques en milieu de travail qui améliorent la productivité, la protection des travailleurs dans le contexte des nouvelles relations de travail, les horaires de travail et les conditions de travail souples, les pressions en ce qui concerne l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles et les méthodes modernes en matière de conformité.

Soutenir le perfectionnement des compétences en milieu de travail

Le consensus qui ressort des consultations menées confirme que la priorité du gouvernement du Canada est la promotion de l'apprentissage continu, en particulier du perfectionnement des compétences dans les milieux de travail du pays. En comparaison

avec les pays auxquels il fait concurrence, le Canada se situe dans la moyenne pour ce qui est des investissements dans la formation au travail. Nous savons que les compétences et les connaissances acquises en cours d'emploi s'avèrent plus efficaces que celles acquises dans le cadre d'une formation à l'extérieur du travail.

Dans les prochains mois, DRHC réaffectera, à partir des ressources actuelles, plus de 25 millions de dollars pour renforcer le perfectionnement des compétences au travail. Le Ministère mettra à l'essai des approches novatrices en matière de formation en milieu de travail et consolidera ses partenariats stratégiques afin d'inviter les entreprises, les syndicats, le personnel enseignant, les communautés et les autres intervenants clés à agir. Ainsi, DRHC accordera un appui financier au Forum canadien sur l'apprentissage et à Compétences Canada pour l'organisation d'une campagne nationale visant à promouvoir les métiers spécialisés comme carrière de choix auprès des jeunes Canadiens. De plus, en collaboration avec les provinces, les territoires et ses partenaires, le Ministère haussera le nombre de métiers spécialisés faisant partie du programme du Sceau rouge, ce qui favorisera la mobilité des travailleurs qualifiés.

Les investissements de DRHC permettront aussi d'élargir le réseau de conseils sectoriels exemplaires. Ces conseils cernent et traitent les enjeux sectoriels concernant les ressources humaines, par exemple en ce qui a trait aux compétences, et facilitent les transitions dans leur secteur du marché du travail canadien. À l'heure actuelle, le réseau des conseils sectoriels nationaux couvre environ 25 % du marché du travail. En investissant dans les secteurs stratégiques, notre objectif est de porter ce pourcentage à 50 % d'ici cinq ans.

Les conseils sectoriels appuient aussi la mise au point et la diffusion de pratiques efficaces et novatrices à l'égard du perfectionnement des compétences, et ils font augmenter l'importance attachée à l'apprentissage continu en milieu de travail dans les diverses industries. Grâce au financement accordé, un large éventail de projets sera mis en branle. Ceux-ci viseront par exemple le renforcement des capacités des industries à offrir des services de recrutement et de maintien en poste en ligne, pour que les petites et moyennes entreprises puissent combler leurs besoins en ressources humaines, et l'utilisation d'applications permettant l'apprentissage électronique et l'apprentissage à distance pour améliorer l'accès des travailleurs aux possibilités d'apprentissage en milieu de travail.

Un trop grand nombre de Canadiens en âge de travailler ne possèdent pas les capacités nécessaires en lecture et en écriture ni les autres compétences de base qu'exige l'économie du savoir. DRHC met en œuvre des initiatives ayant pour objectif d'améliorer l'accès des travailleurs aux possibilités d'alphabétisation et de perfectionnement des compétences essentielles et d'accroître le nombre de possibilités offertes aux Canadiens, de sorte qu'ils puissent prendre la place qui leur revient dans la population active.

Pour améliorer l'alphabétisation et les autres compétences essentielles dans la population active, DRHC dressera des profils de compétences essentielles pour toutes les professions. Les employeurs pourront se servir des profils pour former leurs employés afin que ceux-ci satisfassent aux normes en matière de compétences qu'exige leur profession. Ce projet de recherche guidera la création d'applications qui permettront de doter les Canadiens des compétences dont ils ont besoin pour se démarquer sur le marché du travail. DRHC affectera des ressources aux projets d'alphabétisation en

milieu de travail, dans le cadre desquels nous évaluerons les approches novatrices quant à l'apprentissage au travail, à la consolidation de nos partenariats stratégiques et à l'augmentation de l'investissement des entreprises et des communautés dans l'apprentissage. Notre stratégie mise en partie sur l'utilisation du site Web Compétences essentielles[25].

Les participants du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage se sont déclarés en faveur d'approches novatrices qui renforcent la participation sur le marché du travail, notamment l'évaluation et la reconnaissance des acquis. DRHC appuiera les projets qui iront en ce sens pour contrer la pénurie de main-d'œuvre qui touche le domaine de la santé, particulièrement les infirmiers et infirmières. Les projets aideront également les collèges communautaires à remplir leur rôle important, soit préparer les Canadiens en vue du futur et promouvoir l'apprentissage en milieu de travail. En outre, DRHC et ses partenaires encourageront le recours à des outils d'apprentissage novateurs et à des applications en milieu de travail qui augmenteront les possibilités de perfectionnement offertes aux Canadiens et amèneront les employeurs à investir davantage dans les compétences et les talents de leurs travailleurs.

Orientation des programmes

En collaboration avec d'autres ministères fédéraux, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que des organisations autochtones, DRHC établira des politiques de programmes et des plans de mise en oeuvre concernant la Stratégie emploi jeunesse (SEJ), l'orientation future des Prestations d'emploi et mesures de soutien et les initiatives favorisant l'intégration des immigrants sur le marché du travail, l'embauche des travailleurs étrangers, la mobilité de la main-d'oeuvre, l'emploi des travailleurs âgés et l'information sur le marché du travail.

Restructuration de la Stratégie emploi jeunesse

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement signale qu'il entend faire en sorte que ses stratégies suivent l'évolution des besoins des jeunes en matière d'emploi. À cet égard, nous avons restructuré la Stratégie emploi jeunesse pour donner suite aux engagements énoncés dans le discours du Trône, aux résultats du modèle de conception et d'exécution sur le plan opérationnel, aux consultations menées auprès des intervenants et aux conclusions ressortant des évaluations. L'objectif de la nouvelle Stratégie sera d'aider les jeunes à parfaire les compétences qui favorisent leur employabilité et à accroître la présence de jeunes Canadiens qualifiés au sein de la population active.

La Stratégie emploi jeunesse demeurera un partenariat avec le secteur privé et les organisations non gouvernementales. Elle repose sur la concertation des efforts de 14 ministères, organismes et sociétés d'État du Canada, DRHC jouant le rôle directeur. Nous continuerons de mettre en oeuvre des initiatives d'emploi et de services dans le cadre de la Stratégie, en collaborant avec les entreprises, les syndicats, l'industrie, les organismes sans but lucratif, le secteur bénévole, les communautés autochtones, rurales et éloignées ainsi que les autres ordres de gouvernement.

---

[25] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/es.asp.

Les engagements quant aux résultats clés de toutes les initiatives financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse entre 2003 et 2008 sont les suivants :

- les participants acquerront des compétences qui amélioreront leur employabilité grâce à de l'expérience de travail ou à des interventions sur mesure;
- une proportion des participants retourneront aux études pour parfaire leur éducation, perfectionner leurs compétences ou pouvoir décrocher un emploi.

Application future des Prestations d'emploi et mesures de soutien

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* (a.-e.) prévoit la conception et la mise en œuvre de programmes et de services visant à aider les participants à se préparer au travail, à trouver un emploi et à le garder. DRHC offre les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) dans cinq provinces et territoires. Le gouvernement de sept autres provinces et territoires est responsable de la conception et de la mise en œuvre de programmes et de services semblables aux PEMS. Les prestations d'emploi prennent la forme d'interventions comme l'aide au travail indépendant et le développement des compétences, à l'intention des particuliers, et les subventions salariales ciblées, dont peuvent profiter les employeurs. D'autre part, les mesures de soutien sont des mécanismes qui permettent aux particuliers et aux communautés d'exploiter leur plein potentiel sur le marché du travail.

En 2003-2004, les PEMS et les programmes et services similaires (offerts dans le cadre des ententes de transfert sur le développement du marché du travail) représenteront au total 2,2 milliards de dollars (y compris les fonds pancanadiens) des dépenses prévues en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'a.-e.* Ces investissements devraient aider 356 000 prestataires d'a.-e. actifs. De plus, nous prévoyons que 214 000 clients de l'a.-e. (anciens prestataires et prestataires actifs) décrocheront un emploi ou deviendront des travailleurs autonomes grâce aux PEMS. Le retour au travail des prestataires d'a.-e. actifs avant la fin de leur période de prestations devrait se traduire par des économies de 815 millions de dollars en prestations non versées (prestations accordées en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*).

Au cours de 2003-2004, nous mettrons en branle un certain nombre de projets pour que les PEMS favorisent davantage la réalisation des priorités du plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage. Nous financerons divers projets de recherche et d'innovation pour vérifier les répercussions de l'évaluation des acquis sur la participation des chômeurs au marché du travail canadien. L'évaluation des acquis donne lieu à la reconnaissance formelle des études non officielles ou non sanctionnées des personnes sans emploi. Par ailleurs, l'évaluation des acquis et des compétences essentielles des clients se déroulera dans le cadre de projets pilotes des Services d'aide à l'emploi (SAE) en Ontario et dans les régions en régime de cogestion. L'évaluation des compétences essentielles renseignera les clients sur leurs niveaux de compétences relatifs dans les domaines suivants : lecture, écriture, communication orale, capacité de travailler en équipe, réflexion et apprentissage, analyse de documents, calcul et informatique. Nous ferons l'essai de services supplémentaires d'évaluation des acquis et des compétences essentielles dans le but de vérifier quelle sera l'incidence de ces mesures sur le perfectionnement des compétences et l'emploi des participants. De plus, le Ministère obtiendra ainsi une idée précise de la rentabilité relative de telles mesures.

Nous reconnaissons l'importance des compétences pour l'amélioration de l'adaptabilité professionnelle des travailleurs. C'est pourquoi nous offrons deux nouvelles initiatives aux travailleurs de l'industrie du bois d'œuvre et des autres industries :

- Le programme Travail partagé et perfectionnement permettra aux travailleurs d'entreprises en restructuration de travailler à temps partiel et de recevoir des prestations d'a.-e., en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*, pendant qu'ils suivent une formation parrainée par l'employeur.
- Le programme Présentations plus nombreuses à des programmes de formation permettra aux travailleurs qui risquent de perdre leur emploi de quitter leur poste et de suivre une formation approuvée aux termes de la Partie II de la *Loi sur l'a.-e.* Ce programme aidera les Canadiens à acquérir les compétences en demande nécessaires pour obtenir un emploi.

Ces initiatives ne se dérouleront que dans les régions économiques de l'a.-e. où le taux de chômage est de 10 % ou plus. Ces programmes, offerts aux travailleurs et aux employeurs de tous les secteurs, seront en vigueur pendant deux ans à compter du 16 décembre 2002, date de leur mise en oeuvre. Les provinces, les territoires, les entreprises et les associations industrielles participent également à ces initiatives.

Intégration des immigrants sur le marché du travail

Les immigrants jouent un rôle de plus en plus important dans le maintien de la croissance économique du Canada et le succès du pays dans l'économie mondiale. Les immigrants amènent avec eux beaucoup de talents, d'aptitudes et de compétences, dont le Canada tirera de plus en plus profit dans la prochaine décennie, à mesure que les exigences à l'égard des compétences augmenteront dans les nouveaux emplois et que la population vieillira.

En février 2002, DRHC a amorcé un dialogue national sur le perfectionnement des compétences en diffusant le document de consultation du gouvernement fédéral intitulé *Le savoir, clé de notre avenir : Le perfectionnement des compétences au Canada*. Ce document illustre la volonté du gouvernement de voir à ce que le Canada continue d'attirer les immigrants hautement qualifiés dont il a besoin et les aide à exploiter leur plein potentiel. En décembre 2002, le Ministère a annoncé qu'il créerait un partenariat avec le Conseil canadien des ingénieurs et ses associations membres afin d'améliorer la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger dans cette profession.

Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé qu'il investirait dans l'amélioration de l'efficacité et de la transparence des processus de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger. DRHC utilisera les fonds annoncés pour promouvoir des partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organismes de réglementation et les employeurs.

Programme relatif aux travailleurs étrangers

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement s'est engagé à accélérer l'entrée des travailleurs qualifiés déjà assurés d'un emploi au pays. Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé qu'il accorderait du financement pendant les deux prochaines années pour donner suite à cet engagement. En ce sens, DRHC apportera des

changements à la réglementation qui toucheront l'administration et les systèmes. Grâce à ces changements, le Ministère fournira des services nouveaux et améliorés aux employeurs qui embauchent des travailleurs étrangers pour répondre aux besoins du marché du travail. En 2003-2004, DRHC et Citoyenneté et Immigration Canada travailleront en étroite collaboration avec leurs partenaires, dont Industrie Canada, le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international et les ministres provinciaux de l'emploi et de l'immigration, pour faire en sorte que le recrutement de travailleurs étrangers (permanents et temporaires) permette de mieux combler les pénuries de main-d'oeuvre auxquelles font face les employeurs.

Mobilité de la main-d'oeuvre et métiers spécialisés

La mise en application du chapitre 7 traitant de la mobilité de la main-d'oeuvre de l'Accord sur le commerce intérieur a entraîné d'importants changements. Conformément à l'Accord, le Forum des ministres du marché du travail fédéral-provincial-territorial, coprésidé par DRHC, a pour mission de mettre en application le chapitre 7. Selon l'Entente-cadre sur l'union sociale, la date limite pour s'acquitter des obligations du chapitre 7 était le 1er juillet 2001.

L'une des obligations majeures définies dans le chapitre 7 est la reconnaissance des qualifications des travailleurs des autres provinces et territoires. La plupart des organismes provinciaux et territoriaux qui dirigent les professions réglementées ont comparé leurs normes et leurs exigences afin que leurs travailleurs puissent être reconnus dans les autres provinces et territoires grâce à des ententes de reconnaissance mutuelles ou à des protocoles semblables. Dans certaines professions, c'était la première fois que les organismes de réglementation provinciaux et territoriaux se réunissaient pour définir un objectif commun, soit celui de respecter les obligations prévues au chapitre 7.

Jusqu'ici, la plupart des professions auto-réglementées et des autorités provinciales et territoriales de réglementation des métiers ont conclu des ententes de reconnaissance qui facilitent la mobilité des travailleurs canadiens. Au cours de 2003-2004, DRHC continuera de collaborer étroitement avec les provinces, les territoires et les professions auto-réglementées afin de supprimer les obstacles qui freinent toujours la mobilité de la main-d'œuvre.

Malgré l'élargissement de la population active, le taux d'apprentis qui terminent un programme de certification est demeuré constant dans les dix dernières années, ce qui a accentué les pénuries de travailleurs qualifiés dans des domaines comme la construction, la métallurgie, l'électricité et l'électronique. C'est pourquoi, de concert avec le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage, nous continuerons d'améliorer la mobilité des travailleurs qualifiés entre les milieux de travail et les provinces grâce au programme du Sceau rouge et aux examens interprovinciaux. Accroître le taux de finissants des programmes d'apprentissage est l'un des jalons importants fixés dans *Le savoir, clé de notre avenir*. Pour y arriver, il faudra que les intervenants clés unissent leurs efforts. En 2003-2004, nous maintiendrons notre collaboration avec nos partenaires et les intervenants pour atteindre l'objectif du gouvernement du Canada de doubler le nombre d'apprentis ayant terminé un programme de certification au cours de la prochaine décennie et de combler les pénuries de main-d'œuvre dans les métiers spécialisés.

Travailleurs âgés

Le gouvernement du Canada continuera de collaborer avec ses partenaires pour trouver des moyens de répondre le mieux possible aux besoins particuliers des travailleurs âgés licenciés (les personnes de 55 à 64 ans). En 1999, le gouvernement du Canada a annoncé qu'il investirait 30 millions de dollars dans l'Initiative des projets pilotes pour les travailleurs âgés afin d'aider les travailleurs âgés qui ont été congédiés et ceux qui risquent de l'être à trouver un autre emploi ou à conserver leur emploi. Jusqu'ici, huit provinces et les trois territoires ont signé une entente, et 66 projets ont été approuvés à la grandeur du Canada. Nous assumons les coûts des projets avec les provinces et les territoires. À l'automne 2002, le gouvernement du Canada a annoncé un investissement supplémentaire de 15 millions de dollars dans l'Initiative, prolongeant ainsi le programme jusqu'en mars 2004.

Mise en oeuvre des recommandations du Groupe de travail de l'information sur le marché du travail

Le Groupe de travail de l'information sur le marché du travail a été constitué afin de définir la vision intégrée sur laquelle s'appuieront les activités futures de DRHC dans le domaine de l'information sur le marché du travail. À cet égard, DRHC travaillera de concert avec ses partenaires et les intervenants du domaine pour orienter la recherche, la production et l'analyse de données, l'élaboration des politiques, les programmes de même que les produits et services selon les exigences des clients. Au cours de 2003-2004, DRHC terminera l'élaboration et la mise en oeuvre initiale d'un plan progressif de restructuration. La restructuration pourrait prendre jusqu'à deux ans, étant donné l'impact potentiel des changements sur les activités, les partenariats et les besoins en ressources de DRHC.

Cadre d'apprentissage et de perfectionnement des compétences

Dans le discours du Trône de septembre 2002, le gouvernement du Canada indique son intention d'attirer au pays talents et investissements. Pour honorer cet engagement, DRHC fera fructifier ses investissements dans l'apprentissage et le perfectionnement des compétences et les intensifiera.

Plutôt que de s'appuyer sur une série d'objectifs communs et uniformes, le système actuel de perfectionnement des compétences est composé de programmes distincts qui ont été créés au fil des ans pour répondre à divers besoins. Par conséquent, il n'est pas toujours possible de combiner ces programmes de manière efficace et efficiente pour répondre aux besoins des Canadiens. À titre d'exemple, ce sont souvent les personnes qui ont déjà une certaine éducation, de bons emplois et des compétences précieuses qui profitent des possibilités de perfectionnement. En revanche, bon nombre de personnes handicapées ne peuvent pas compter sur le soutien dont elles auraient besoin pour trouver un emploi et le conserver. D'autre part, de nombreux immigrants qualifiés ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine, alors que le Canada est aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre dans certains domaines.

À la suite de la diffusion du document *Le savoir, clé de notre avenir*, et dans le contexte du processus de mobilisation auquel a donné lieu le plan d'action en matière de compétences et d'apprentissage, DRHC a organisé, en 2002-2003, des ateliers sur les

pratiques exemplaires, des tables rondes d'experts ainsi que des tables rondes sur les compétences et l'apprentissage. Toutes ces consultations, qui ont mené aux discussions tenues lors du Sommet national sur l'innovation et l'apprentissage en novembre 2002, confirment qu'une large part des intervenants appuie les mesures que prendra prochainement le gouvernement pour faire du Canada un pays innovateur et qualifié.

Le gouvernement est également résolu à collaborer avec les citoyens, les provinces et les territoires, les conseils sectoriels, les syndicats et les établissements d'enseignement afin de créer le cadre de perfectionnement des compétences nécessaire pour promouvoir l'apprentissage au travail et pour recueillir de l'information sur ce qui fonctionne et ne fonctionne pas et en faire part aux Canadiens. Pour donner suite à cet engagement, DRHC travaillera avec ses partenaires à la mise en œuvre d'initiatives qui feront avancer le perfectionnement des compétences en milieu de travail et qui renforceront la base de connaissances nécessaires pour renseigner convenablement les Canadiens et leur permettre ainsi de faire des choix éclairés en ce qui concerne leur perfectionnement.

DRHC travaillera avec ses partenaires provinciaux et territoriaux par l'entremise de tribunes telles le Forum des ministres du marché du travail et les ministres responsables des services sociaux pour veiller à ce que les mesures de soutien au perfectionnement des compétences fonctionnent en synergie au profit des Canadiens.

Institut canadien sur l'apprentissage

Tel qu'annoncé dans le budget de 2003, le gouvernement du Canada accordera 100 millions de dollars à la création de l'Institut canadien sur l'apprentissage. L'Institut sera un organisme indépendant pancanadien qui favorisera et soutiendra la collecte d'informations fondées sur les résultats dans tous les aspects de l'apprentissage continu. Il reposera sur la collaboration des gouvernements, des entreprises, des syndicats et des organismes d'apprentissage à l'échelon national. Le mandat de l'Institut englobera les diverses formes conventionnelles et moins conventionnelles d'apprentissage à toutes les étapes de la vie : développement de la petite enfance, éducation postsecondaire, formation en milieu de travail et apprentissage à l'âge adulte. L'Institut fournira aux Canadiens les renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées au sujet de leurs investissements dans l'apprentissage. De fait, les renseignements aideront les parents et les particuliers à faire des choix en ce qui concerne l'éducation, la formation et le perfectionnement des compétences, et ils permettront aux employeurs de déterminer la valeur de leurs investissements dans la formation.

Moderniser nos mesures de soutien pour améliorer l'accès aux études postsecondaires et la capacité d'adaptation des établissements d'enseignement postsecondaire

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement a réitéré le message selon lequel le savoir est le moteur de la nouvelle économie. Dans le cadre de son travail stratégique continu, DRHC, de concert avec les provinces, les territoires et les autres partenaires, examinera l'évolution des mesures de soutien du gouvernement fédéral dans l'éducation postsecondaire afin de guider les réformes qui feront augmenter la participation et l'accès aux études postsecondaires, renforceront l'éducation et la recherche et

amélioreront l'innovation et la capacité d'adaptation. Les consultations et le travail stratégique visent à trouver des moyens par lesquels DRHC pourrait améliorer la capacité d'adaptation des établissements d'enseignement postsecondaire.

En 2003-2004, nous collaborerons avec les provinces et les territoires afin de mener des recherches stratégiques et de définir des orientations en matière de politiques pour éliminer les défis auxquels font face les groupes sous-représentés, accroître la capacité financière et l'accès aux services et aider au remboursement des prêts d'études et à la gestion de la dette. Nous examinerons également comment ce travail s'inscrit dans les politiques économiques et sociales globales.

Le gouvernement du Canada souhaite faire en sorte que tous les Canadiens et toutes les personnes protégées résidant au Canada puissent accéder aux possibilités d'apprentissage nécessaires pour réussir dans l'économie du savoir. En améliorant le Programme canadien de prêts aux étudiants, nous veillerons à ce que plus de personnes reçoivent le soutien dont elles ont besoin pour pourvoir faire des études postsecondaires. Les améliorations suivantes seront apportées au Programme. Elles ont été annoncées dans le budget fédéral de 2003 et devraient coûter environ 27 millions de dollars en 2003-2004 et 32 millions de dollars en 2004-2005 :

- amélioration de l'accès aux études postsecondaires grâce à la possibilité pour les personnes protégées, y compris les réfugiés au sens de la Convention, d'être admissibles aux prêts d'études;
- amélioration des moyens financiers des étudiants grâce à la majoration de l'exemption de revenu pendant les études pour aider les étudiants à profiter d'une plus grande part de leur revenu pendant leurs études;
- amélioration des mesures de gestion de la dette en cours de remboursement et d'exemption d'intérêts pour réduire le plus possible le manquement à l'obligation de rembourser les prêts d'études.

Enfants et familles

Le gouvernement du Canada a toujours pour priorité de soutenir les enfants et leurs familles. Le bien-être des enfants d'aujourd'hui est un facteur déterminant de la qualité de vie des Canadiens de demain et de notre productivité future. On s'entend sur le fait que le soutien du revenu offert aux familles à faible revenu combiné aux services de soutien à l'intention de tous les parents contribuent de façon importante au développement sain des enfants du pays. Puisque c'est au cours des premières années qu'apparaissent les compétences et les facultés d'adaptation qui influenceront l'apprentissage, le comportement et la santé plus tard dans la vie des enfants, le développement de la petite enfance est également une priorité pour les gouvernements.

En outre, en respectant les orientations du gouvernement, nous modifierons le *Règlement sur l'assurance-emploi* de sorte que tous les conjoints de fait qui adoptent un enfant auront droit aux mêmes avantages, y compris les conjoints de même sexe.

Développement de la petite enfance

DRHC joue un rôle important dans l'application de l'Entente fédérale-provinciale-territoriale sur le développement de la petite enfance, conclue en septembre 2000. Selon cette Entente, le gouvernement du Canada transférera 2,2 milliards de dollars sur cinq ans (à compter de 2001-2002) aux gouvernements provinciaux et territoriaux afin d'améliorer et d'élargir les programmes et les services dans quatre secteurs clés : promouvoir la santé durant la grossesse, à la naissance et au cours de la petite enfance; améliorer le soutien aux parents et aux familles; renforcer le développement de la petite enfance, l'apprentissage et les soins aux enfants; renforcer le soutien aux communautés.

DRHC joue également un rôle de premier plan en présentant des rapports sur le développement de la petite enfance au public. La prochaine série de rapports sera diffusée à l'automne 2003. Pour rédiger les rapports, nous nous servons des indicateurs de programmes parallèles, établis par les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour faire le suivi des progrès réalisés dans l'amélioration et l'élargissement des programmes et des services, ainsi que des indicateurs de résultats communs établis par les gouvernements pour évaluer le bien-être des jeunes enfants du Canada.

Dans le budget de février 2003, le gouvernement du Canada a annoncé que, en attendant de connaître les conclusions des discussions entre le fédéral, les provinces et les territoires, il accordera 900 millions de dollars sur les cinq prochaines années aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'exécution de programmes réglementés d'apprentissage et de garde des jeunes enfants. Ainsi, les enfants auront le meilleur départ possible dans la vie et les parents pourront plus facilement travailler ou suivre une formation. De concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement du Canada élabore un cadre pour améliorer l'accès à des programmes d'apprentissage et de garde de qualité, abordables et réglementés. Pour enrichir cette mesure d'aide aux gouvernements provinciaux et territoriaux, le gouvernement a aussi prévu dans le budget 35 millions de dollars supplémentaires pour soutenir les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants des Premières Nations, particulièrement les enfants vivant dans les réserves.

Prestation nationale pour enfants

Instaurée en 1998, la Prestation nationale pour enfants (PNE) est le fruit d'un partenariat unique entre les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux de même que les Premières Nations. Elle a pour principal objectif de prévenir et de réduire la pauvreté chez les enfants et de faire en sorte que les familles se trouvent dans une situation plus avantageuse si les parents continuent de travailler. Depuis 2001-2002, le gouvernement du Canada investit chaque année 2,5 milliards de dollars dans la PNE. Cette initiative comporte également un volet qui vise à aider les Premières Nations à améliorer les mesures de soutien et les services offerts aux enfants de leurs communautés à la grandeur du pays.

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada s'est dit résolu à lancer un plan d'investissement à long terme pour permettre aux familles pauvres d'échapper au piège de l'aide sociale, de sorte que les enfants nés dans la pauvreté n'en ressentent pas les conséquences tout au long de leur vie. Selon ce Plan, le gouvernement du

Canada augmentera à nouveau considérablement l'aide accordée aux familles pauvres dans le cadre de la Prestation nationale pour enfants. Dans le budget de 2003, le gouvernement fédéral mise sur les bons résultats de sa collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux et annonce qu'il majorera ses investissements dans la PNE de 965 millions de dollars par année d'ici 2007, de sorte que les familles qui ont un premier enfant recevront jusqu'à 3 243 $. Les familles à faible et à moyen revenu qui s'occupent d'un enfant handicapé recevront 1 600 $ par année, en plus de la prestation.

DRHC continuera de jouer un rôle de premier plan en présentant des rapports sur la PNE au public. Le quatrième rapport d'étape sur la PNE devrait paraître en mai 2003. Nous continuerons de communiquer les dépenses du fédéral, des provinces, des territoires et des Premières Nations au titre de la PNE ainsi que les répercussions de la PNE. Pour la première fois, nous présenterons dans le rapport les résultats préliminaires de l'évaluation complète menée pendant les deux premières années de la PNE.

Aidants naturels

Dans le budget de 2003, le gouvernement fédéral a annoncé que, à compter de janvier 2004, les Canadiens pourront recevoir des prestations pour aidants naturels de l'a.-e. pendant six semaines. Grâce à ces nouvelles prestations, les personnes admissibles pourront s'absenter temporairement du travail pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou mourant sans mettre en péril leurs emplois ou leurs revenus.

En instaurant les nouvelles prestations pour aidants naturels, le gouvernement honore les engagements pris dans l'Accord de 2003 sur la santé et dans le discours du Trône de 2002.

Pour concrétiser cet engagement, la Partie III du *Code canadien du travail* sera modifiée de sorte que les employés qui doivent s'absenter du travail pour s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint gravement malade ou mourant pourront bénéficier d'un congé pour aidant naturel sans risquer de perdre leur emploi. La ministre Bradshaw jouera un rôle de premier plan auprès des provinces dans ce dossier. De fait, elle encouragera les provinces et les territoires à envisager de prendre des dispositions semblables relativement à ce type de congé, afin de protéger l'emploi des travailleurs dans les différentes provinces et les territoires.

Travailler avec les groupes défavorisés

DRHC transformera ses politiques et ses programmes afin d'éliminer les obstacles qui empêchent les groupes défavorisés, dont les personnes handicapées, les familles à faible revenu, les sans-abri et les Autochtones, de participer et de s'intégrer au marché du travail et dans la formation.

Personnes handicapées

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada a indiqué qu'il entendait travailler avec les provinces afin d'accélérer la conclusion d'une entente exhaustive qui visera à supprimer les obstacles à la participation au travail et à l'apprentissage auxquels

doivent faire face les personnes handicapées. En 2003-2004, DRHC, en collaboration avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, examinera les progrès réalisés dans l'établissement du cadre de la stratégie globale d'aide à l'emploi des personnes handicapées qu'ont approuvée les ministres provinciaux des services sociaux en décembre 2002. Afin de soutenir cette stratégie, en 2003-2004, nous travaillerons au renouvellement des modalités du Fonds d'intégration pour les personnes handicapées. Le Fonds d'intégration vise à aider les personnes handicapées à se préparer en vue du travail, à décrocher un emploi et à le conserver ou encore à travailler à leur compte.

Les ententes actuelles conclues dans le cadre de l'Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH) prendront fin en mars 2003. Dans le budget de 2003, le gouvernement a annoncé qu'il renouvellerait son engagement d'accorder 193 millions de dollars par année à ce programme. L'AEPH est une initiative fédérale-provinciale selon laquelle le gouvernement du Canada partage le financement avec les provinces afin d'aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à décrocher un emploi et à le conserver. DRHC collabore avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux dans le but de définir et de mettre en place des ententes qui viendront remplacer les ententes actuelles dans le cadre de la stratégie exhaustive d'aide à l'emploi des personnes handicapées. Grâce à ce travail, les programmes fédéraux, provinciaux et territoriaux d'aide à l'emploi des personnes handicapées seront plus uniformes, et les obstacles à la participation des personnes handicapées sur le marché du travail seront moins nombreux.

Nous collaborerons aussi avec les autres ministères et le secteur bénévole afin de créer et de mettre en place des mécanismes d'évaluation des politiques et des programmes fédéraux. Ainsi, nous veillerons à ce que les politiques et les programmes tiennent compte de façon uniforme des besoins et des réalités des personnes handicapées et à ce que tous les Canadiens y aient accès.

En 2003-2004, DRHC élaborera de concert avec le ministère des Finances une mesure ciblée pour aider les familles à faible revenu qui s'occupent d'un enfant gravement handicapé. Nous établirons également un plan d'action pour soutenir les personnes handicapées, pour notre propre Ministère et pour le gouvernement du Canada. Ce plan précisera les objectifs et les échéanciers des priorités du gouvernement fédéral en ce qui concerne l'intégration des personnes handicapées dans la communauté, les écoles et la population active. Le Ministère collaborera aussi avec ses partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux pour analyser les lacunes dans les mesures de soutien aux personnes handicapées et présenter un rapport aux ministres provinciaux des services sociaux d'ici l'automne 2003, dans le but de mieux comprendre les forces et les limites du système de soutien aux personnes handicapées du Canada.

Par l'entremise du Programme du travail, DRHC prendra des mesures pour accroître la représentation des groupes désignés sur le marché du travail, groupes qui sont visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux.

Sans-abri

Les sans-abri doivent surmonter de multiples obstacles pour participer et s'intégrer à la société. Conformément à l'engagement exposé dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement fédéral continuera d'exercer son leadership dans la lutte contre l'itinérance en prolongeant l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) de trois ans. Le

renouvellement de l'INSA permettra aux communautés de trouver un large éventail d'interventions pour stabiliser les conditions de logement des personnes et des familles sans abri, de favoriser l'autonomie lorsque possible et d'empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance.

Autochtones

Dans le discours du Trône de 2002, le gouvernement du Canada s'est engagé à investir dans le développement social, culturel et économique des Premières Nations. En ce sens, DRHC travaillera avec les communautés autochtones afin de les aider à accroître leurs capacités de développement économique et social grâce au partenariat autochtone en matière de compétences et d'emploi. Dans le cadre de ce partenariat, les groupes autochtones, le secteur privé et les gouvernements collaboreront pour permettre aux Autochtones de tirer profit de certaines possibilités économiques majeures. Dans le budget de février 2003, le gouvernement du Canada a annoncé un investissement de 25 millions de dollars sur les deux prochaines années pour donner suite à cet engagement.

La Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) est un partenariat stratégique quinquennal, assorti d'un budget de 1,6 milliard de dollars, entre DRHC et des groupes autochtones. Elle vise à aider les Autochtones à se préparer au travail, à trouver un emploi et à le conserver, ainsi qu'à accroître leur capacité en matière de développement des ressources humaines. Au cours de 2003-2004, nous aiderons environ 50 000 clients autochtones, quelque 18 000 clients trouveront un emploi ou deviendront travailleurs autonomes et environ 6 000 clients reprendront leurs études. Par ailleurs, nous évaluons que le retour au travail des prestataires actifs avant la fin de leur période de prestations permettra d'économiser environ 14 millions de dollars en prestations d'a.-e. non versées (prestations versées en vertu de la Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*). DRHC financera également 7 500 places en garderie dans le cadre de l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuits et les Premières Nations.

Au cours de 2003-2004, nous continuerons de centrer nos efforts sur le renouvellement de la Stratégie actuelle et mèneront pour cela des consultations auprès des organisations autochtones nationales, régionales et sous-régionales en vue de la mise en œuvre de la Stratégie en 2004. Celle-ci favorisera une plus grande intégration des signataires d'EDRHA et une coordination accrue.

Dans son rapport de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le Comité spécial a lancé un appel à la mobilisation pour régler le problème chronique du sous-emploi des Autochtones. Les responsables du Programme du travail élaboreront et mettront en œuvre une stratégie qui amènera les employeurs, les syndicats et les organisations autochtones à joindre leurs efforts pour traiter ce problème. Cette stratégie consolidera le partenariat entre les employeurs et les signataires d'ententes sur le développement des ressources humaines autochtones. En outre, en collaborant avec ses partenaires, DRHC encouragera le recours à des outils d'apprentissage novateurs et à des applications en milieu de travail qui feront augmenter les possibilités de perfectionnement offertes aux Canadiens et inciteront les employeurs à investir davantage dans les compétences et les talents de leurs travailleurs.

Le Ministère poursuivra sa collaboration avec Santé Canada et le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien pour utiliser les nouveaux investissements annoncés en octobre 2002 dans le développement de la petite enfance dans les communautés

autochtones. Ces investissements font suite aux bons résultats des programmes fédéraux en place et viendront renforcer les initiatives prises par les gouvernements provinciaux et territoriaux dans le cadre de l'Accord sur le développement de la petite enfance. Le gouvernement accordera en effet 320 millions de dollars supplémentaires sur les cinq prochaines années à l'amélioration de programmes tels le Programme d'aide préscolaire aux autochtones de Santé Canada et l'Initiative visant la garde d'enfants chez les Inuits et les Premières Nations de DRHC. De plus, nous intensifierons nos efforts pour réduire le syndrome d'alcoolisme foetal et les effets de l'alcool sur le foetus chez les enfants des Premières Nations vivant en réserve. DRHC entreprendra également d'importantes nouvelles recherches pour combler les lacunes dans les informations sur la vie des enfants autochtones et les facteurs qui ont des incidences sur leur développement.

Travailler avec les communautés

DRHC continuera d'élaborer des politiques et des stratégies qui contribuent au maintien de villes et de communautés saines et qui favorisent l'intégration économique et sociale en misant sur des solutions communautaires intégrées. Les mesures que prend DRHC pour renforcer les communautés canadiennes se trouvent au cœur de l'action du gouvernement du Canada, qui reconnaît que la qualité de vie et le tissu social du Canada reposent sur des communautés solides.

L'adoption de solutions communautaires pour lutter contre l'itinérance est un aspect central de l'Initiative nationale pour les sans-abri (INSA) et sert de fondement à l'approche communautaire de l'Initiative de partenariats en action communautaire. DRHC surveillera et évaluera les stratégies globales intégrées que mettent en œuvre les communautés pour prévenir l'itinérance et lutter contre ce problème grâce à la mise à jour des plans communautaires pour les sans-abri en vue du prolongement de l'INSA.

C'est dans les communautés que les composantes de la Stratégie d'innovation du Canada[26] prennent tout leur sens, puisque beaucoup de petites communautés ont d'importantes ressources sur les plans du savoir et de l'entrepreunariat. Cependant, il leur faut des réseaux solides, une infrastructure, un capital d'investissement et une vision commune pour qu'elles puissent exploiter à fond leur potentiel d'innovation. En ce sens, un effort coordonné des secteurs privé, universitaire et bénévole, avec l'appui des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux ainsi que des administrations municipales, est indispensable pour renforcer les capacités locales et libérer le plein potentiel des communautés d'un bout à l'autre du pays[27].

En décembre 2001, le gouvernement du Canada a conclu un accord avec le secteur bénévole du pays. En 2003-2004, DRHC continuera de travailler de concert avec ses partenaires dans ce secteur pour améliorer les services gouvernementaux, accroître l'efficacité des programmes du gouvernement et renforcer les capacités des communautés de même que celles du secteur bénévole. Cela permettra de répondre aux demandes provenant de la société canadienne auxquelles le secteur doit répondre et d'étendre nos liens avec le secteur bénévole. Pour concrétiser les engagements que nous avons pris en signant l'accord, nous instaurerons les codes de bonne pratique pour le financement et le dialogue sur les politiques.

---

26 Pour de plus amples renseignements, consulter le site http//:www.innovationstrategy.gc.ca.

27 Analyse nationale sur la Stratégie d'innovation du Canada : Atteindre l'excellence.

Nous continuerons aussi de créer des Réseaux d'apprentissage communautaires, qui soutiennent les projets pilotes en partenariat avec les organisations communautaires qui offrent l'accès à une variété de ressources d'apprentissage à partir de divers points dans les communautés. Ces réseaux appuient le renforcement des capacités locales en mettant à profit la technologie en ligne pour l'apprentissage personnel, le réseautage communautaire et la création de possibilités d'emplois.

Communautés minoritaires de langue officielle

Le Secrétariat, communautés minoritaires de langue officielle (SCMLO), en collaboration avec les différents programmes et services, réalise la plupart, si ce n'est la totalité, des activités qui concrétisent l'engagement énoncé dans la Partie VII de la *Loi sur les langues officielles* (article 41). Le SCMLO permet aux deux comités nationaux (francophone et anglophone) de développement des ressources humaines et à leurs organismes délégués de mettre en œuvre leurs plans stratégiques et de promouvoir ainsi le développement des ressources humaines, l'employabilité, le partenariat entre le secteur privé et le secteur public et le renforcement des capacités des communautés minoritaires de langue officielle au Canada.

Le Fonds d'appui a produit des résultats quantifiables considérables dans les communautés minoritaires grâce au soutien des partenaires fédéraux envers l'initiative.

La ministre de DRH participe à une initiative conjointe dirigée par le ministre des Affaires intergouvernementales visant à accroître l'accès des membres de communautés minoritaires de langue officielle aux principaux services du gouvernement du Canada. Dans le cadre de cette initiative, DRHC a élaboré certains projets qui seront mis en œuvre au cours des cinq prochaines années. Voici ce sur quoi porte le plan d'action :

- Au cours des prochaines discussions avec les gouvernements provinciaux et territoriaux au sujet du financement dans l'apprentissage et la garde des jeunes enfants qui a été annoncé dans le budget fédéral de 2003, le gouvernement du Canada encouragera les provinces et les territoires à prendre en considération les besoins des communautés minoritaires de langue officielle.

- L'investissement de 22 millions de dollars sur cinq ans pour accroître l'accès des membres de communautés minoritaires de langue officielle aux mesures reliées au développement de la petite enfance, de la façon suivante :

    - 3,8 millions de dollars sur cinq ans pour augmenter les capacités des ONG à représenter les communautés minoritaires francophones dans les dossiers traitant du développement de la petite enfance;
    - 7,4 millions de dollars sur cinq ans pour accroître l'accès des membres de communautés minoritaires de langue officielle, particulièrement de ceux des communautés minoritaires francophones, aux services et au matériel d'enseignement pour les familles analphabètes; et
    - 10,8 millions de dollars sur cinq ans pour mener des recherches sur la linguistique et les services de garde de jeunes enfants adaptés aux communautés minoritaires de langue officielle. DRHC accorderait du financement pour créer et soutenir des centres de garde pour les enfants francophones à cinq endroits dans les communautés minoritaires de langue officielle partout au pays.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectif
• Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui ont accès à des possibilités d'apprentissage grâce au Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE).	470 000
• Pourcentage de Canadiennes et de Canadiens âgés de 0 à 17 ans qui sont bénéficiaires d'un Régime enregistré d'épargne-études (REEE) et qui ont reçu une Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE).	30 %
• Nombre de Canadiennes et de Canadiens qui ont accès à des possibilités d'apprentissage grâce au Programme de la SCEE.	45 000
• Nombre d'ouvriers qualifiés participant au programme du Sceau rouge.	13 000 par année
• Nombre de nouveaux conseils sectoriels nationaux mis en oeuvre.	3 d'ici mars 2004
• Pourcentage du marché du travail représenté par les conseils sectoriels nationaux.	30 %
• Pourcentage de dollars dépensés par région pour l'Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), l'IPAC-Jeunesse et l'IPAC-SAMU par rapport au budget total de la phase I.	100 %
• Nombre de collectivités visées par l'IPAC qui ont un plan communautaire pour les sans-abri à jour et approuvé au cours de la prolongation de l'Initiative par région.	100 %
• Pourcentage des collectivités avec a) participation des jeunes et b) participation des Autochtones dans la planification communautaire au cours de la prolongation de l'Initiative, par région.	100 %
• Ratio entre les projets ciblés sur les installations et services d'urgence comparativement à ceux ciblés sur les installations et services de transition et de soutien destinés aux sans-abri.	Nouvel indicateur. Une cible sera identifiée d'après les données de cette première année.
• Pourcentage des demandes initiales et renouvelées d'a.-e. pour lesquelles un paiement a été fait ou une décision a été fournie au prestataire dans les 28 jours à partir du début de la demande.	75 %
• Pourcentage des appels fixés à l'horaire dans les 30 jours qui suivent le dépôt de l'appel concernant l'a.-e.	90 %
• Accès à un agent de prestation des services d'un centre d'appel de l'assurance-emploi dans un délai de trois minutes.	95 %
• Pourcentage de paiements d'a.-e. effectués par dépôt direct.	80 %
• Économies réalisées grâce aux activités de détection en matière d'a.-e. et aux mesures de dissuasion et de prévention.	539 M$
• Nombre de clients qui obtiennent un emploi ou deviennent travailleurs autonomes à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi (financé par le Trésor et l'a.-e.).	234 000[28,29]
• Prestations non-versées (Partie I de la *Loi sur l'a.-e.*) parce que des prestataires d'a.-e. obtiennent un emploi à la suite d'une intervention aux termes de la Partie II de la *Loi sur l'a.-e.*	829 M$[28]
• Nombre de clients jeunes et autochtones qui retournent à l'école à la suite d'une intervention dans le cadre d'un programme d'emploi.	6 000[28,29]
• Nombre de clients servis par les programmes d'emploi.	410 000[28,29,30]

28 Ces objectifs sont des projections. Ils seront finalisés à la suite de l'établissement des objectifs par les provinces, les territoires et les régions lorsque les données finales de 2002-2003 seront disponibles.

29 Ces prévisions ne comprennent pas les estimations de la Stratégie emploi jeunesse, car la restructuration de la Stratégie n'est pas encore achevée.

30 Cette prévision du nombre de clients servis ne comprend pas les anciens prestataires d'a.-e. servis par l'entremise des Prestations d'emploi et mesures de soutien (nombre de clients estimé à 90 000), car, selon les ententes sur le développement du marché du travail, les provinces, les territoires et les régions ne sont pas tenus d'établir des objectifs pour ce type de clients.

Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif

En ce qui concerne ce résultat stratégique, la ministre du Travail administre la législation du travail, qui régit la santé et la sécurité au travail, les normes du travail et les relations du travail dans les milieux de travail assujettis à réglementation fédérale. De plus, à l'échelle nationale, dans les secteurs ne relevant pas de la compétence fédérale, le Programme du travail gère la participation du Canada aux affaires internationales du travail, coordonne les questions fédérales-provinciales-territoriales concernant le travail et fournit de l'information sur le travail à la grandeur du pays. Nous continuons à mettre en place des services préventifs qui contribuent à renforcer les relations en milieu de travail, à réduire au minimum le nombre de situations pouvant mener à des plaintes officielles en vertu des lois fédérales sur le travail et à accroître la conformité volontaire aux lois grâce à la sensibilisation à l'égard des droits et des obligations.

PAIEMENTS DE TRANSFERT LÉGISLATIFS ET NON LÉGISLATIFS[a]

Financement	Prévisions	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Paiements de transfert non législatifs	2,8	**3,3**	3,9
Paiements d'indemnités aux travailleurs	122,0	**124,0**	126,0
Total	124,8	**127,3**	129,9

a. Pour obtenir des données financières supplémentaires, voir les tableaux 1 à 6, aux pages 58 à 62.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos initiatives actuelles

C'est en grande partie dans le cadre de ses activités quotidiennes que le Ministère s'occupe de la gestion, de l'administration et du maintien d'un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif. Pour atteindre ce résultat stratégique, nous soutiendrons et exécuterons les activités suivantes :

- la prévention et la résolution de conflits de travail dans les entreprises relevant du fédéral et la fourniture de services complets de médiation préventive pour améliorer les relations de travail et résoudre les problèmes qui engendrent des conflits en milieu de travail;
- le règlement extrajudiciaire des différends concernant le congédiement injuste et le recouvrement du salaire;
- la gestion d'activités internationales liées au travail visant à améliorer les conditions de travail, les niveaux de vie et le respect des droits fondamentaux des travailleurs dans le contexte de l'intégration de l'économie internationale;
- l'établissement et l'administration d'accords internationaux novateurs dans le domaine du travail, qui sont reliés aux accords de libre-échange conclus par le Canada;

- la participation du Canada à l'Organisation internationale du Travail, la première organisation mondiale des Nations Unies à se consacrer à la promotion des normes de travail internationales;
- la représentation au sein de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière et de ses cinq comités permanents, dont l'un s'attardera en 2003-2004 au changement des relations en milieu de travail;
- la sensibilisation à l'égard des modifications apportées à la Partie II (Santé et sécurité au travail) du *Code canadien du travail* et l'augmentation de la conformité aux exigences en matière de santé et sécurité au travail chez les employeurs assujettis à la réglementation fédérale, grâce à l'application de la loi et à la conformité volontaire des employeurs;
- l'exécution d'un programme de prévention des incendies et d'un programme de conformité volontaire aux codes et aux normes de protection contre les incendies par les ministères et les organismes fédéraux soumis à la politique du Conseil du Trésor concernant la protection contre les incendies;
- l'analyse des principales conventions collectives canadiennes et l'analyse comparative des lois canadiennes et internationales sur le travail, des pratiques novatrices en milieu de travail et des mesures favorisant l'équilibre entre les obligations professionnelles et personnelles.

Un tableau résumant tous les indicateurs de rendement liés à ce résultat stratégique figure à la page 41.

En plus d'effectuer ce travail considérable pour appuyer ces programmes et ces services reliés au travail, le Programme du travail se consacrera également aux initiatives suivantes pendant la période de planification à venir :

Stratégie visant le milieu de travail

Le Programme du travail accordera 100 000 $ à un programme de recherche et développement pour élaborer une stratégie visant le milieu de travail qui a pour objectif de promouvoir les pratiques en milieu de travail soutenant les travailleurs et améliorant la productivité dans la nouvelle économie. Ce travail sera mis en branle dans les 12 à 18 mois à venir et comportera un volet de recherche sur les questions en jeu, des consultations, la présentation de recommandations et l'élaboration d'une stratégie.

Accords de coopération dans le domaine du travail

La ministre du Travail négociera avec le Groupe des quatre de l'Amérique centrale (Salvador, Guatemala, Honduras et Nicaragua) et avec Singapour dans le but de conclure des accords de coopération novateurs dans le domaine du travail qui seront appliqués en tandem avec les accords de libre-échange pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs et renforcer les capacités de nos partenaires commerciaux en ce sens. Le Programme du travail consacrera 400 000 $ en fonds de fonctionnement et 400 000 $ en contributions pour mettre en vigueur l'accord et le plan d'action coopératif avec le Costa Rica.

Examen de la Partie III (Normes de travail) du *Code canadien du travail*

La Partie III du *Code canadien du travail* sera modifiée de sorte que les employés qui doivent s'absenter du travail pour s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint gravement malade ou mourant pourront bénéficier d'un congé pour aidant naturel sans risquer de perdre leur emploi. La ministre Bradshaw jouera un rôle de premier plan auprès des provinces dans ce dossier. De fait, elle encouragera les provinces et les territoires à envisager de prendre des dispositions semblables relativement à ce type de congé, afin de protéger l'emploi des travailleurs dans les différentes provinces et les territoires.

Dans la poursuite de l'élaboration des programmes et des politiques visant à améliorer les normes de travail et à garantir un milieu de travail juste et équitable, le Programme du travail examinera les conditions de travail et les pratiques en milieu de travail actuelles, les besoins des employeurs et des travailleurs dans un milieu de travail qui évolue rapidement selon la compétitivité et les pressions mondiales. Nous accorderons une attention particulière à certaines questions nouvelles, soit la protection des travailleurs dans les nouvelles relations employeur-employé, les horaires de travail et les conditions de travail souples, l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles, les pratiques saines en milieu de travail et les méthodes modernes pour inciter les employeurs à se conformer au Code. Ce travail permettra d'établir les nouvelles orientations des normes du travail fédérales.

Équité en matière d'emploi

Sous l'égide de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux, la ministre du Travail prévoit investir 5 millions de dollars pour définir des stratégies visant l'intégration des personnes handicapées et des Autochtones dans le milieu de travail. Le résultat attendu de cette activité est l'augmentation de la représentation des groupes désignés.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectif
• Pourcentage des différends liés à la négociation collective réglés en vertu de la Partie I du *Code canadien du travail* sans arrêt de travail.	90 %
• Pourcentage de plaintes de congédiement injuste réglées par les inspecteurs (Partie III du *Code canadien du travail*).	75 %
• Pourcentage de situations de non-conformité décrites à la Partie II du *Code canadien du travail* (excluant les situations de danger) réglées volontairement par l'acceptation d'une promesse de conformité volontaire.	90 %

Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

« Les Canadiens connaissent la valeur et l'importance du rôle du gouvernement et ils sont conscients de la nécessité de pouvoir compter sur l'excellence dans la fonction publique. »

[Discours du Trône de 2002]

Les services communs offerts à DRHC favorisent la réalisation de tous les résultats stratégiques ministériels. Certains services communs, comme la gestion et la prestation des services généraux, les communications ainsi que l'élaboration et la coordination des politiques, ont des priorités qui tiennent compte des orientations du Ministère au chapitre des politiques, des programmes et des services. D'autres, notamment les Services financiers et administratifs, les Ressources humaines et les Services de la technologie de l'information, remplissent des fonctions essentielles.

Un certain nombre de facteurs influencent le contexte de planification de cet objectif stratégique. Règle générale, nous déterminons les façons d'améliorer la gestion de nos coûts de fonctionnement en cherchant à ce que la plus grande portion possible des ressources soit directement consacrée au soutien des programmes et des services auxquels les Canadiens s'attendent. À cette fin, et pour atteindre les objectifs globaux du Gouvernement en direct, nous modernisons les services que nous fournissons aux Canadiens en tentant de trouver des manières d'accroître l'utilisation d'outils automatisés pour offrir nos services. Comme notre mandat porte sur les questions relatives aux ressources humaines, nous devons faire preuve de leadership dans la gestion des ressources humaines afin que nos employés possèdent les compétences et les connaissances nécessaires pour offrir aux Canadiens des services efficaces et adaptés à leurs besoins et qu'ils puissent perfectionner ces compétences et ces connaissances.

Nous continuerons à offrir des services qui appuient notre résultat stratégique et nos initiatives actuelles

L'excellence du service et l'efficacité organisationnelle définissent les objectifs stratégiques de DRHC dans la poursuite de ce résultat. Tout en assurant le maintien des niveaux de services aux Canadiens, DRHC mettra l'accent sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de prestation de services axés sur les citoyens. Cette stratégie favorisera la continuité et l'harmonisation entre les modes de prestation des services, les programmes, les autres ministères fédéraux et les ordres de gouvernements. DRHC orientera également ses activités vers la transformation et l'harmonisation de ses ressources humaines, financières et technologiques afin de permettre la mise en œuvre et le maintien d'une approche intégrée et axée sur les citoyens à l'égard des politiques, des programmes et des services.

Le Ministère consacrera aussi des efforts considérables à l'amélioration des activités courantes dans le cadre des initiatives suivantes :

Modernisation du service pour les Canadiens

L'initiative de Modernisation du service pour les Canadiens (MSC) vise à renouveler à long terme la prestation des services de DRHC, en amenant le Ministère à mettre l'accent sur les besoins des citoyens de façon à favoriser leur participation au travail et dans la communauté. La MSC entraîne une transformation du service, qui ne sera plus axé sur les transactions, mais plutôt sur les relations. En réalisant cette initiative, le gouvernement du Canada se place comme leader dans la fourniture de services et de prestations de manière abordable et durable.

Les services du Ministère touchent la vie de millions de Canadiens, c'est pourquoi DRHC doit adapter ses services aux besoins particuliers des citoyens. Le Ministère doit appliquer des politiques qui aident les Canadiens à acquérir les compétences et les connaissances dont ils ont besoin pour réussir dans l'économie mondiale de plus en plus complexe. De plus, DRHC doit voir à ce que ses services soient accessibles et offerts par du personnel compétent et consciencieux. Il doit également faire en sorte d'organiser ses services de façon à rendre l'expérience des citoyens enrichissante et à utiliser au mieux l'argent des contribuables.

DRHC continuera de jouer un rôle de premier plan dans l'intégration des renseignements et des services offerts par le gouvernement sur Internet. Le Ministère assume l'entière responsabilité du développement et de la coordination du « Point d'accès Canadiens », composante majeure du site principal du gouvernement du Canada. Il dirige également le développement continu de cinq « groupements » de services conçus pour que les Canadiens trouvent facilement les renseignements et les services voulus, qui sont classés par sujet.

La MSC est une initiative ministérielle majeure qui a des répercussions globales sur la conception de la prestation des services à la grandeur du gouvernement, c'est pourquoi elle marque une évolution. Sa portée, son calendrier de réalisation et l'orientation que nous lui avons donnée dépendent grandement de l'évolution des besoins des Canadiens et des possibilités qu'offrent les partenariats novateurs et les nouvelles technologies.

Pour respecter l'objectif général d'un réseau intégré de prestation de services uniformes, nous établirons des critères communs entre les secteurs de programme et travaillerons à la mise en place de mesures de services globales et à l'atteinte de résultats qui serviront de fondement à la modernisation.

Initiatives réalisées dans le cadre de Gouvernement en direct

Conformément au plan d'action relatif à la Modernisation du service pour les Canadiens, les projets réalisés dans le cadre de Gouvernement en direct (GED) visent la simplification et l'automatisation de la majeure partie des programmes d'administration des prestations et de la collecte de données qui en découle (prestations du Régime de pensions du Canada, pensions de la Sécurité de la vieillesse, prestations d'assurance-emploi et données sur la paye provenant des employeurs). Le travail effectué jusqu'ici a produit des avantages à

court terme dont les Canadiens peuvent déjà profiter et prépare le Ministère à poursuivre la consolidation de l'administration des prestations à moyen et à long terme. Les projets relatifs au GED serviront d'instruments clés pour l'intégration et la transformation du service, non seulement au sein du Ministère, mais également dans l'ensemble du gouvernement. En outre, le « Point d'accès Canadiens » et les cinq groupements en direct du gouvernement du Canada que dirige DRHC serviront de plates-formes pour l'intégration et la transformation des services de DRHC. Ils guideront également la définition de la vision pangouvernementale concernant le service offert aux Canadiens par le biais de modes multiples.

Les activités du GED réalisées dans le cadre de projets dirigés par DRHC sont précisées ci-dessous :

État de compte du cotisant au Régime de pensions du Canada présenté en direct

La présentation en direct de l'état de compte du cotisant (ECC) permettra aux cotisants au Régime de pensions du Canada (RPC) de se servir d'Internet pour :

- consulter et imprimer leur registre des gains du RPC, les estimations des prestations du RPC qui y sont rattachées et certains renseignements biographiques;
- demander qu'on leur envoie un ECC par la poste, par exemple, s'ils ne peuvent pas imprimer ou s'ils ont besoin d'un document acceptable sur le plan juridique;
- modifier la fréquence à laquelle ils reçoivent leurs ECC par la poste.

La présentation de l'ECC en direct offrira beaucoup plus de commodité aux cotisants au RPC, puisque ceux-ci pourront voir le montant de leurs cotisations au RPC et l'estimation des prestations qu'ils recevront au moment qui leur convient et aussi souvent qu'ils le désirent, en plus de pouvoir présenter certaines demandes relativement à l'envoi de leurs ECC. Comme les clients pourront obtenir plus facilement et rapidement leurs renseignements touchant le RPC, ce service facilitera aussi la planification de leur retraite.

Calculatrice du revenu de la retraite canadienne

Les Canadiens pourront évaluer le revenu de retraite qu'ils obtiendront des sources publique et privée, notamment sous forme de pension de la SV, de prestations de retraite du RPC, de pension de l'employeur, de Régimes enregistrés d'épargne-retraite et des autres sources, grâce à la calculatrice du revenu de retraite en direct. S'il y a lieu, cet outil de calcul intégrera automatiquement au dossier les renseignements relatifs aux cotisations au RPC. La calculatrice pourra effectuer des calculs complexes et permettra aux clients de calculer leurs prestations selon différents scénarios de retraite, diverses situations familiales ou en fonction de certains événements.

Ce service permettra de faire davantage connaître le système de revenu de retraite du Canada et procurera aux Canadiens un outil facile à comprendre et à utiliser pour planifier leur retraite et d'autres événements de leur vie familiale et de leur vie personnelle.

Libre-service sur Internet

Les clients qui reçoivent des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) pourront vérifier et modifier rapidement leur adresse d'expédition de la correspondance, leur mode de versement (réception du chèque par la poste ou dépôt direct), leur numéro de téléphone et certains détails concernant le versement mensuel de leurs prestations, au moment de leur choix et dans le confort de leur demeure.

Un certain nombre de groupes de clients pourront profiter de ce service, notamment les aînés, les survivants, les personnes handicapées et les migrants.

Feuillets de renseignements fiscaux en direct

Les clients qui touchent des prestations du Régime de pensions du Canada (RPC) et de la Sécurité de la vieillesse (SV) pourront consulter les feuillets de renseignements fiscaux (T4A) du RPC et de la SV et en imprimer une copie. Ils pourront par ailleurs demander à ce qu'on leur envoie un duplicata par la poste ou demander qu'on ne leur envoie plus de feuillets par la poste à l'avenir.

Ce service sera offert aux aînés, aux survivants, aux personnes handicapées et aux migrants. Les clients seront en mesure d'obtenir les renseignements de leur feuillet T4A en direct dès que le feuillet est disponible, soit à la fin de janvier, plutôt que de devoir attendre leur copie par la poste. Ils pourront imprimer immédiatement une copie du feuillet et n'auront pas à téléphoner pour en commander une et attendre que la copie leur parviennent par la poste. Grâce à toutes ces possibilités, les clients pourront remplir leur déclaration de revenus plus rapidement et facilement.

La réussite des projets dont il est question ci-dessus sera évaluée lors de la collecte de statistiques sur le nombre d'utilisateurs. Les résultats seront comparés à ceux des autres modes de prestation de service. De plus, les commentaires envoyés par les clients indiqueront dans quelle mesure les projets produisent de bons résultats.

Services d'emploi aux employeurs

Le Relevé d'emploi (RE) est le document de base qui sert à déterminer l'admissibilité aux prestations d'a.-e. Le projet RE-Web vise à fournir une méthode entièrement automatisée et électronique pour recueillir les renseignements du RE auprès des employeurs et réduire la paperasserie au profit des employeurs et du régime d'a.-e.

En 2002, le projet a été mis à l'essai auprès de dix moyennes et grandes entreprises. Les employeurs visés se sont dits très satisfaits. Nous apportons actuellement des améliorations à l'application, et la solution provisoire adoptée prévoit l'utilisation de la voie de communication protégée du gouvernement du Canada. En 2003-2004, les employeurs pourront transmettre les données du RE de façon sûre au moyen d'Internet. Nous travaillons à une solution « interentreprise » pour que les grands fournisseurs de services de paye puissent transmettre automatiquement les données des RE.

À longue échéance, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et DRHC essaient de déterminer s'il serait possible que les employeurs envoient par voie électronique leurs données sur la paye à un seul point de contact au gouvernement fédéral. Ils consultent à cet égard les associations, les fournisseurs de services de paye et les grandes entreprises.

Services d'assurance-emploi aux particuliers

L'objectif de ce projet est de fournir tous les services d'assurance-emploi en direct aux Canadiens, grâce à des systèmes automatisés de présentation, de calcul, de traitement et d'administration des demandes d'a.-e. En ayant davantage recours aux services électroniques et en simplifiant plus les méthodes, nous pourrons offrir plus efficacement nos services aux Canadiens et leur envoyer leur versement plus rapidement.

Appli-Web, qui permet aux prestataires de présenter une demande de prestations sur Internet, a été mis en place en avril 2002. Le pourcentage escompté de personnes qui utiliseront cette application d'ici 2005 est de 80 %. En 2003-2004, nous continuerons de remplacer les kiosques actuels par des bureaux locaux, qui prendront la forme de postes d'accès Web grand public.

Grâce aux améliorations apportées au Système interactif de recherche des faits (SIRF), il sera plus facile de régler les demandes, car les prestataires pourront fournir des renseignements supplémentaires à l'appui de leur demande. Si nous mettons le SIRF à la disposition des clients sur Internet, il ne sera plus nécessaire de faire remplir les annexes et les questionnaires, et les agents ne seront plus obligés de communiquer avec les prestataires pour obtenir des renseignements supplémentaires.

En 2003, nous transmettrons également aux clients une estimation de leur taux de prestations et les informerons de la durée de la période relative à leur demande, de la date d'entrée en vigueur de la demande et de la date à laquelle ils peuvent s'attendre à recevoir leur premier paiement. Nous créerons aussi un module qui permettra aux clients d'être dirigés vers les Prestations d'emploi et mesures de soutien, en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'a.e.*, et vers d'autres services qui les aideront à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour reprendre le travail et qui leur permettront de saisir les possibilités qui s'offrent à eux. D'ici 2004, les clients seront en mesure de remplir et d'envoyer en direct leur déclaration de prestataire bimensuelle.

Validations de principe

Les validations de principe visent à déterminer la portée de projets qui ont un énorme potentiel de modernisation des programmes, des politiques et des services, ainsi qu'à mettre ces projets à l'essai et à les valider. DRHC doit faire en sorte que ces projets répondent aux besoins des citoyens, qu'ils soient viables à long terme et qu'ils offrent des avantages permanents aux Canadiens. Le Ministère conclura plusieurs projets majeurs de validation de principe dans les domaines de la prestation des services, de la technologie, de l'harmonisation des appels, de l'intégration des enquêtes et des contrôles, de l'harmonisation des politiques, de la validation des données et de l'information sur les citoyens d'abord. Les validations de principe, qui seront jointes à une recherche globale menée par le Ministère en collaboration avec les partenaires du secteur privé, fourniront à la direction des

renseignements importants sur les pratiques exemplaires et les solutions d'avant-garde auxquelles ont recours les gouvernements et l'industrie. Elles guideront aussi la réalisation de la MSC en 2003-2004 et au cours des années subséquentes. À titre d'exemple, en 2003, DRHC continuera de progresser vers l'application de politiques et de procédures régissant la gestion du risque, la gérance, la prévention, les contrôles et les enquêtes. Ainsi, le Ministère respectera des principes d'intégrité, à l'échelle de l'organisation, pour appuyer l'administration du régime d'assurance-emploi et l'intégrité du numéro d'assurance sociale.

Gestion des ressources humaines

L'un des éléments fondamentaux de la transformation de DRHC est la mise en place d'une stratégie efficace de gestion des ressources humaines pour combler les besoins en matière de renouvellement de l'effectif, de recrutement et de maintien en fonction des employés. Pour faire progresser cette initiative ministérielle, au cours des trois prochaines années, DRHC :

- élaborera et mettra en œuvre une stratégie d'employabilité pour créer un effectif solide composé d'employés compétents qui sauront relever les défis opérationnels de la MSC;
- concevra et adoptera un nouveau modèle structurel et des emplois types afin de simplifier et de normaliser la structure organisationnelle du Ministère; et
- définira et adoptera une approche de leadership à l'égard du changement pour soutenir les leaders et les employés au sein du Ministère, tout au long des étapes de transformation par lesquelles passera l'organisation.

Par ailleurs, DRHC poursuivra la réalisation d'initiatives pour réformer la gestion des ressources humaines et l'application de lois pilotées par le gouvernement, comme l'a annoncé la présidente du Conseil du Trésor. Pour soutenir cette initiative gouvernementale, DRHC établira un plan d'action et instaurera des politiques et des lignes directrices connexes régissant la communication, la mise en œuvre et l'opérationnalisation de la réforme des ressources humaines. Le Ministère continuera aussi de consolider les relations syndicales-patronales.

DRHC entend faire en sorte que son effectif soit diversifié et représentatif de la population du Canada. Le Ministère mettra donc l'accent sur l'équité en matière d'emploi, la représentation des groupes de minorités visibles et les langues officielles. Il continuera de déployer des efforts pour satisfaire aux exigences établies dans le rapport *Faire place au changement*. De plus, DRHC verra à ce que les gestionnaires et les employés connaissent et assument leurs responsabilités en ce qui concerne l'obligation d'accommodement et à ce que les Canadiens puissent communiquer avec le personnel du Ministère dans la langue officielle de leur choix. Ainsi, le Ministère agira avec détermination pour créer un environnement de travail propice à l'utilisation des deux langues officielles.

Amélioration du service

Initiative d'amélioration du service

DRHC entend améliorer continuellement la qualité des services offerts aux clients. À cet égard, l'Initiative d'amélioration du service sert de cadre de référence pour déterminer les attentes des citoyens et les priorités, ainsi que pour instaurer un programme d'amélioration constante de la prestation des services. Pour réaliser cet engagement permanent, le Ministère continuera d'appuyer l'objectif défini dans le cadre de l'Initiative d'améliorer de 10 % le taux de satisfaction des Canadiens à l'égard de la prestation des services du gouvernement d'ici 2005.

En 2001-2002, nous avons mené des sondages sur la satisfaction des clients dans le but d'établir un point de départ pour évaluer le taux de satisfaction à l'égard des services clés de DRHC. Bien que les résultats démontrent un taux de satisfaction très élevé, ils indiquent également que certains secteurs doivent être améliorés. Dans le cadre du plan d'activités général du Ministère pour 2003-2004, nous établirons un plan et fixerons des normes relativement à l'amélioration du service qui s'inscriront dans la gestion du rendement ministériel.

Dans notre poursuite de l'amélioration des services offerts aux Canadiens, nous mettrons en place un mécanisme de rétroaction des clients afin que les Canadiens puissent transmettre facilement au Ministère leurs commentaires sur les services reçus. Nous instaurerons en outre un processus de recours pour garantir que nous répondons à la totalité des plaintes et des commentaires, que nous en assurons le suivi et que nous en rendons compte de manière uniforme et en temps opportun. En permettant aux citoyens de nous faire part de leurs commentaires sur les services reçus, nous pourrons améliorer continuellement la prestation des services offerts à tous les groupes de clients.

Les clients continueront de participer activement à l'élaboration des politiques de programmes et des services. De fait, nous inviterons des organisations nationales et communautaires composées de spécialistes des questions touchant les aînés à faible revenu, les migrants et les employés cotisants à participer aux tables rondes consultatives de clients en 2003-2004. Des tables rondes nationales sur les survivants et les personnes handicapées auront lieu régulièrement. Nous assisterons également aux rencontres auxquelles participeront les aînés en compagnie des représentants de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et du ministère des Anciens Combattants.

Charte du service aux clients

En 2003-2004, DRHC instaurera la Charte du service aux clients auprès du personnel et des clients, pour appuyer la stratégie de Modernisation du service pour les Canadiens. Les commentaires obtenus des clients grâce au mécanisme de rétroaction de la Charte nous permettront de répondre directement aux préoccupations individuelles, de mesurer et de rendre compte de notre rendement par rapport aux engagements définis dans la Charte ainsi que d'élaborer et de modifier les politiques des programmes selon les attentes des clients.

Taux d'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi

Le taux d'exactitude représente le pourcentage de paiements de prestations d'a.-e. exacts. En 2002-2003, ce taux oscillait entre 94 % et 95 %. Nous continuerons de rehausser l'exactitude des paiements au cours des deux prochaines années en améliorant la qualité des services offerts dans les régions et les Centres de ressources humaines Canada (CRHC). Les objectifs et les résultats du projet d'amélioration seront intégrés à un vaste système de mesure du rendement en vue de l'initiative portant sur la qualité. De plus, nous élaborerons et exécuterons des plans d'action national et régionaux afin d'augmenter la satisfaction des clients. Pour mars 2003, nous nous sommes fixés comme objectif d'atteindre un taux d'exactitude de 95 %, lequel devrait progresser graduellement en fonction des niveaux historiques de près de 96 % en 2004.

Protection des renseignements personnels des Canadiens

Afin de veiller à la gestion efficace des renseignements personnels et à les protéger d'une utilisation injustifiée, DRHC poursuivra la mise en œuvre graduelle du cadre de gestion des renseignements personnels. Ce cadre constitue une infrastructure très importante permettant la gestion des renseignements personnels à DRHC dans le respect de la vie privée, des lois en vigueur et des attentes de la population. Par ailleurs, le Secrétariat du Conseil du Trésor et le Commissariat à la protection de la vie privée du Canada appuient cette initiative. L'un des éléments fondamentaux de ce cadre est notre travail d'élaboration de l'énoncé de protection des renseignements personnels du Ministère et de la trousse d'information à l'intention du personnel.

Le Ministère continuera d'accroître l'intégrité des données sur les clients en gardant ses efforts axés sur l'amélioration de la gestion du numéro d'assurance sociale (NAS). À cet égard, DRHC réalisera les activités suivantes en 2003-2004 :

- Effectuer une étude de base sur l'intégralité et l'exactitude du Registre d'assurance sociale, fixer ses objectifs et ensuite établir un plan d'action détaillé et intégré pour atteindre les objectifs définis.
- Parfaire les moyens de vérifier la validité des documents d'identité et de citoyenneté auprès de l'autorité compétente. Le Ministère mettra notamment en branle un projet pilote auprès du bureau chargé des statistiques de l'état civil de la Colombie-Britannique afin de comparer les renseignements à l'appui des demandes de NAS par rapport aux certificats de naissance des personnes nées en C.-B. Le Ministère discutera également avec le Québec et l'Ontario de la tenue de projets semblables.

- Améliorer la gestion et le contrôle des NAS de la série 900 (les NAS qui sont attribués aux résidants temporaires du Canada et qui commencent par « 9 »). Conformément à la modification réglementaire proposée, toutes les nouvelles cartes d'assurance sociale de la série 900 comporteront une date d'expiration établie en fonction de la période pendant laquelle Citoyenneté et Immigration Canada autorise le détenteur à demeurer au pays. Tous les détenteurs actuels de NAS de la série 900 auront un an pour fournir une preuve d'identité acceptable afin d'obtenir une nouvelle carte comportant une date d'expiration. Au début de 2004-2005, toutes les cartes de la série 900 qui n'auront pas été renouvelées seront désactivées.
- Mettre à jour la liste du Registre d'assurance sociale comportant les NAS qui n'ont pas été utilisés depuis cinq ans. Nous désactiverons ces NAS et prendrons les mesures qui s'imposent si quelqu'un se sert d'un de ces numéros pour accéder à des programmes de DRHC fondés sur le NAS ou pour communiquer avec l'ADRC.
- Poursuivre l'examen des exigences à l'égard des preuves d'identité auxquelles les demandeurs de NAS doivent satisfaire et examiner le processus de traitement des demandes de NAS par le biais d'un groupe de travail interministériel qui présentera un rapport et des recommandations au plus tard à la fin de septembre 2003.
- Mener une campagne de sensibilisation visant certains groupes (p. ex., les employeurs, les banques, les maisons de crédit ou les jeunes adultes) et diffuser des messages adaptés à chaque groupe. La stratégie de la campagne sera fondée sur les résultats des études auprès de groupes cibles et permettra d'obtenir des commentaires sur les différentes publications portant sur le NAS. Elle reposera aussi sur les résultats d'un sondage visant à évaluer les connaissances du public en ce qui concerne le NAS. La campagne et le sondage ont eu lieu pendant le dernier trimestre de 2002-2003.

D'autre part, le Ministère donnera suite aux recommandations formulées par le Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées et présentera des rapports d'étape réguliers concernant les mesures prises pour mettre en œuvre le pan d'action de DRHC touchant le NAS.

Pratiques de gestion et de répartition des ressources

Dans les six derniers mois, DRHC a amorcé une analyse détaillée afin de déterminer les améliorations pouvant être apportées aux pratiques de gestion et de répartition des ressources internes dans le but de favoriser la viabilité des programmes et des structures de coûts à la grandeur du Ministère. Nous continuerons de chercher les meilleurs moyens possibles d'apporter ces améliorations. Pour y arriver, nous réorienterons les fonctions de services communs afin d'accroître l'efficacité et l'efficience et nous établirons un échéancier pluriannuel de planification des investissements et des priorités concernant l'infrastructure.

DRHC se consacrera également au renforcement de la responsabilisation, de la conformité et de la transparence relativement à la gestion du matériel en constituant une

commission de révision des marchés publics et en améliorant l'orientation, les politiques, les procédures et le contrôle de la gestion du matériel au sein du Ministère.

Planification stratégique intégrée des activités et gestion du rendement

En 2002, DRHC a élaboré son cadre de planification stratégique. Par suite de nombreuses consultations à tous les échelons du Ministère, nous publierons un plan stratégique quinquennal en 2003. Ce plan, qui exposera les objectifs stratégiques à long terme, servira à organiser et à harmoniser davantage la planification ministérielle et les activités d'évaluation et de gestion du rendement.

En 2003-2004, nous donnerons aux plans des directions générales, des régions et des bureaux locaux une orientation qui tiendra compte du plan stratégique, et nous verrons à ce que ces plans soient convenablement reliés aux ententes sur le rendement des cadres. Nous prendrons également des mesures pour harmoniser davantage l'évaluation du rendement ministériel global avec les plans d'activités et les plans stratégiques du Ministère.

En 2003, DRHC continuera de mettre en œuvre son approche globale à l'égard de la gestion et de l'atténuation des risques. En ce sens, le Ministère mettra l'accent sur l'intégration des processus de gestion des risques et de planification, et il veillera à ce que les diverses initiatives et activités des plans stratégiques et des plans d'activités permettent de gérer les risques cernés.

Gestion de l'information et technologie de l'information

Nous maintiendrons notre collaboration avec les secteurs de programmes et les services de DRHC afin de permettre une plus grande utilisation de l'information pour améliorer les décisions et encourager le recours aux systèmes ministériels de gestion et de présentation de l'information.

DRHC continuera d'améliorer l'infrastructure et les applications opérationnelles grâce au renouvellement et à la réingénierie de la technologie et également grâce à la gestion efficace du cycle de vie de l'équipement de TI. Ainsi, le Ministère pourra transformer les modes de prestation des services tout en maintenant un niveau supérieur de services aux Canadiens.

De plus, DRHC adoptera de nouvelles approches horizontales novatrices afin d'assurer une efficience organisationnelle maximale et d'améliorer les modes de prestation des services. Dans le but de protéger l'intégrité, la confidentialité et la sécurité des données sur les clients et des autres renseignements personnels, nous utiliserons des outils technologiques modernes dotés de caractéristiques optimales pour assurer la protection et la sécurité des renseignements. Pour atteindre cet objectif, il sera important que nous collaborions pleinement avec les secteurs de programmes et les services afin de mettre en place une architecture de TI intégrée, souple et sûre à DRHC.

Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

La Modernisation de la fonction de contrôleur est une initiative qui servira entièrement à améliorer les programmes et les services que nous offrons aux Canadiens.
En 2003-2004, nous continuerons à réaliser les activités prévues à notre plan d'action relatif à la fonction de contrôleur moderne et à évaluer les progrès accomplis. D'autre part, nous prendrons appui sur les bons résultats de l'atelier de deux jours sur la fonction de contrôleur moderne auquel ont participé les gestionnaires et les spécialistes du sujet pour présenter d'autres séances dans les régions et à l'échelle nationale.
Grâce à notre partenariat à long terme avec l'Université d'Ottawa, partenariat qui enrichit le programme de certificat à temps partiel sur la fonction de contrôleur moderne et la gouvernance, tous les fonctionnaires fédéraux peuvent profiter d'occasions d'apprentissage. Un programme semblable, offert par l'Université du Nouveau-Brunswick, devrait commencer au printemps 2003.

Stratégie de développement durable

DRHC poursuivra son travail afin d'atteindre les objectifs de la deuxième Stratégie de développement durable (SDD-II), qui a été déposée au Parlement en février 2001. Cependant, le Ministère déploiera parallèlement des efforts pour élaborer, préparer et mettre en œuvre sa troisième Stratégie de développement durable (SDD-III). La prochaine Stratégie, y compris ses objectifs et ses cibles, sera fondée sur les réalisations et les leçons tirées des Stratégies précédentes (SDD-I et SDD-II). La SDD-III sera déposée au Parlement en décembre 2003. Les objectifs et les cibles figurant ci-dessous ont été fixés pour la période de réalisation de la SDD-II (de l'année civile 2001 à la fin de 2003). Les cibles qui ont été atteintes ne sont pas présentées (voir notre Rapport ministériel sur le rendement).

La deuxième Stratégie de développement durable de DRHC vise quatre objectifs clés :

- renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable;
- écologiser les opérations internes de DRHC;
- travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques ainsi que mettre en place au sein de DRHC une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au développement durable qui intéressent le Ministère; et
- intégrer le développement durable dans la culture organisationnelle de DRHC.

Les cibles et les objectifs suivants font partie de la période visée par le présent Rapport sur les plans et les priorités, et s'inscrivent également dans la période de la SDD-II (2001-2003). Certaines des cibles ci-dessous ont été modifiées.

1er objectif – Renforcer la capacité de DRHC à progresser vers le développement durable

Système de gestion de l'environnement (SGE)

- Achever et rendre le SGE le plus opérationnel possible d'ici le 31 mars 2004.

- Récupérer, d'ici le 30 septembre 2003, les principales données du SGE requises pour les sites pertinents de DRHC.
    - *En raison de l'étendue du travail, les dates cibles ont été reportées.*

2e objectif – Écologiser les opérations internes de DRHC

Approvisionnement écologique

- Augmenter la valeur totale (en dollars) des produits et services achetés d'entreprises autochtones de sorte qu'elle représente 3,5 M$ de l'ensemble des achats effectués d'ici le 31 décembre 2003.
    - *La date cible a été modifiée pour que nous puissions respecter les exigences relatives aux calendriers de présentation des rapports.*

3e objectif – Travailler de concert avec les autres ministères afin de mieux comprendre les dimensions sociales du développement durable et ses incidences politiques ainsi que mettre en place au sein de DRHC une base de connaissances relatives aux diverses questions liées au développement durable qui intéressent le Ministère

Dimensions socioculturelles du développement durable

- Par l'entremise du groupe de travail sur le développement durable en matière sociale et culturelle (GTDDSC), poursuivre l'exploration des divers aspects socioculturels du développement durable et de leurs incidences politiques au cours de la période visée par la\ SDD-II.
- Promouvoir, avec les autres membres du GTDDSC, la tenue d'un atelier à l'intention des parties intéressées afin de discuter des dimensions socioculturelles du développement durable et de ses incidences possibles sur les politiques et la recherche pour les ministères fédéraux d'ici le 31 décembre 2002.
    - *Même si la planification est amorcée, la date cible a été repoussée à juin 2003 en raison des niveaux élevés des autres activités reliées au développement durable mises en branle par DRHC et les autres ministères fédéraux au cours de l'automne 2002 et du début de 2003.*

Communautés durables

- Participer, avec les ministères concernés, à des activités collectives visant à promouvoir et à soutenir une approche fédérale mieux coordonnée pour la promotion des communautés durables et l'étude des questions connexes.

Développement durable et Canadiens en santé

- Soutenir l'orientation de Santé Canada axée sur le développement durable et les Canadiens en santé, en particulier en ce qui concerne la santé et le bien-être des enfants, et contribuer à sa promotion.
- En collaboration avec Santé Canada, explorer la possibilité de concevoir des activités visant à promouvoir la création de milieux de travail sains dans les secteurs relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Stratégie de développement durable du Nord

- Soutenir le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC) dans l'élaboration et la mise en œuvre d'initiatives relatives au développement durable qui touchent les peuples autochtones du Canada, grâce à la SDD établie par le MAINC pour le Nord.

Favoriser une meilleure compréhension des questions liées au développement durable qui présentent un intérêt particulier pour DRHC ainsi que de leurs incidences sociales

- Examiner les façons dont DRHC pourrait mieux promouvoir au Canada un changement d'orientation à long terme axé sur le développement durable.

Déterminer les initiatives stratégiques et de programme en vue de la SDD-III

- D'ici le 1er juin 2003, déterminer quelles seraient les initiatives stratégiques et de programme qui pourraient être lancées par DRHC dans le cadre de sa prochaine SDD (2004-2006), fondées sur une meilleure compréhension des thèmes horizontaux liés au développement durable à l'échelle fédérale et sur la capacité de prendre des décisions intégrées au sein de DRHC.

Emploi vert

- Étudier le concept de « l'emploi vert », ses conséquences globales sur la politique sociale ainsi que les manières possibles de promouvoir son expansion à long terme, et réaliser une étude de recherche d'ici le 31 octobre 2002. De plus, dans une perspective axée sur les programmes, examiner, d'ici le 31 décembre 2002, les façons qui permettraient à DRHC de favoriser l'émergence et l'expansion de « l'emploi vert » au Canada grâce à ses programmes actuels.
    - *L'étude, entreprise pour réaliser les activités de la cible 3.2.1[31], a permis de déterminer les professions et les secteurs rattachés à « l'emploi vert ». La cible 3.2.2 nous permettra de mieux comprendre « l'emploi vert » en mettant à profit nos connaissances actuelles et en réalisant d'autres activités d'ici la fin de novembre 2003.*

Besoins en matière de connaissances et de compétences

- Évaluer, d'ici le 30 novembre 2002, les besoins globaux à moyen terme sur le plan des connaissances et des compétences relatives au développement durable, au chapitre de l'économie, et déterminer comment ces besoins pourraient être mieux pris en compte dans la conception des stratégies et des programmes sectoriels de DRHC en matière de ressources humaines.
    - *La date limite pour atteindre cette cible a été reportée au 30 novembre 2003.*

[31] Pour plus de renseignements sur la Stratégie de développement durable de DRHC, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml.

Sommaire des indicateurs de rendement

Indicateurs de rendement	2003-2004 Objectifs
• Taux d'exactitude dans le paiement des prestations d'a.-e.	95 %
• Disponibilité des voies automatisées de prestation de services de DRHC pour les Canadiennes et les Canadiens.	94 %
• Production opportune des fichiers de paiements à l'appui de tous les paiements versés par DRHC aux Canadiennes et Canadiens.	95 %
Diversité • Représentation des minorités visibles – %	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 7,9 %[32].
• Représentation des Autochtones – %	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 1,5 %[32].
• Représentation des personnes handicapées – %	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 4 %[32].
• Représentation des femmes – %	La cible nationale de 2002-2003 selon la disponibilité de la main-d'œuvre est de 55,8 %[32].
Langues officielles • Plaintes – Service au public • Plaintes – Langue de travail	Les résultats réels seront rapportés à des fins de comparaison avec les résultats de 2002-2003.

[32] Ces objectifs pourraient être révisés d'après l'analyse démographique des groupes cibles de DRHC et le nouveau recensement de la disponibilité de la main-d'œuvre.

Normes de services nationales :

- Premier paiement de prestations d'assurance-emploi reçu en deçà de 28 jours.
- Premier paiement de prestations de la SV ou du RPC reçu en deçà de 35 jours.
- Service d'intervention d'urgence de 24 heures dans les cas d'accidents mortels et de refus de travailler.
- Réponse aux plaintes de congédiement injuste en deçà de deux jours ouvrables.
- Premier paiement de Prestations d'emploi et mesure de soutien reçu en deçà de 28 jours du début de l'intervention.

Table des matières

Page

Information financière

Tableau 1 : Structure du Ministère et comparaison des prévisions et des dépenses prévues pour l'année budgétaire 58

Tableau 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire 59

Tableau 3 : Ressources du Ministère ventilées par secteur d'activité – Budgétaire 60

Tableau 4 : Sommaire des paiements de transfert 61

Tableau 5 : Détails des recettes disponibles et non disponibles 62

Tableau 6 : Prêts – Non budgétaire 62

Comptes à fins déterminées

Compte d'assurance-emploi 64

Régime de pensions du Canada 73

Compte des rentes sur l'État 79

Fonds d'assurance de la fonction publique 80

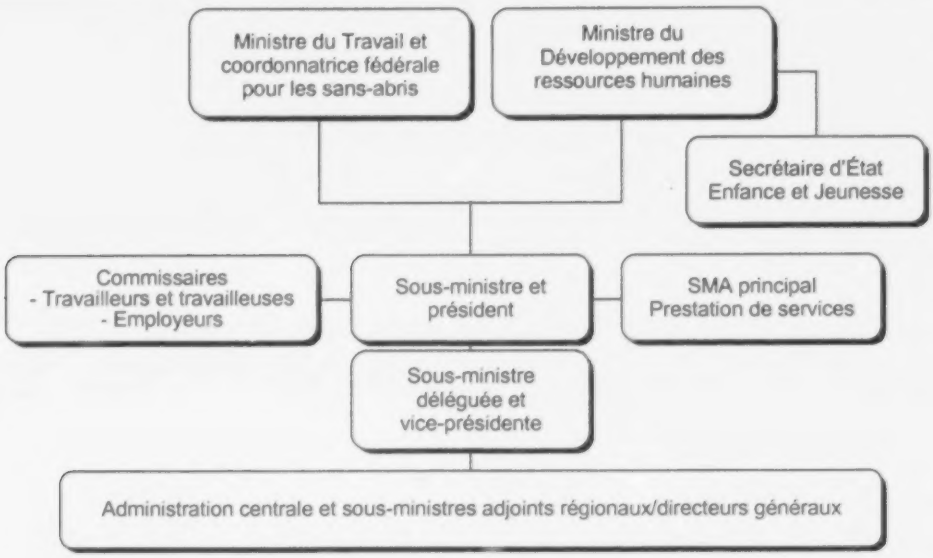
Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses 2003-2004 81

Détails sur les paiements de transfert 86

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants 98

Initiatives réglementaires 106

TABLEAU 1 : STRUCTURE DU MINISTÈRE ET COMPARAISON DES PRÉVISIONS ET DES DÉPENSES PRÉVUES POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE



	Prévisions	Dépenses prévues	
Secteurs d'activité (en millions de dollars)	**2002-2003**	**2003-2004**	**2004-2005**
Budgétaire			
Sécurité du revenu	26 127,3	**27 097,7**	28 083,6
Prestations de revenu d'assurance-emploi	575,5	**555,0**	554,9
Investissement dans les ressources humaines	2 377,8	**2 492,3**	2 375,7
Travail	185,2	**186,6**	188,6
Soutien à la prestation de services	488,2	**439,2**	434,8
Services ministériels	431,6	**411,1**	402,7
Dépenses brutes	30 185,5	**31 181,9**	32 040,3
Recettes disponibles	(1 689,4)	**(1 567,4)**	(1 568,5)
Dépenses nettes[a]	28 496,1	**29 614,5**	30 471,8
Non budgétaire			
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 504,0	**1 526,1**	1 533,7
Comptes à fins déterminées			
Assurance-emploi	16 655,3	**17 181,1**	17 452,0
Régime de pensions du Canada	21 885,9	**22 739,0**	23 735,5
Autres comptes à fins déterminées	63,0	**60,5**	58,0
Régime ministériel des avantages sociaux des employés récupérables du Compte d'assurance-emploi et du RPC	(159,0)	**(158,5)**	(158,3)
Total pour DRHC	68 445,3	**70 962,7**	73 092,7
Équivalents temps plein	22 616	**22 187**	22 121

a. L'augmentation budgétaire nette de 1 118,4M$ entre les dépenses prévues de 2003-2004 et les prévisions de 2002-2003 est principalement attribuable aux paiements de transfert législatifs. Voir le tableau 4 pour plus de détails.

Note : Toutes les données financières dans les tableaux du présent rapport sont exprimées en millions de dollars et peuvent ne pas s'additionner, les chiffres ayant été arrondis.

TABLEAU 2 : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'ANNÉE BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Dépenses budgétaires - Budget principal des dépenses	30 553,2	**30 763,9**	31 591,7
Moins : Recettes disponibles[a]	(1 500,2)	**(1 563,5)**	(1 565,2)
Total - Budget principal des dépenses	29 053,0	**29 200,4**	30 026,5
Ajustements aux dépenses prévues[b]	(367,7)	**418,1**	448,6
Ajustements aux recettes disponibles[b]	(189,2)	**(3,9)**	(3,3)
	28 496,1	**29 614,5**	30 471,8
Dépenses non budgétaires - Budget principal des dépenses	1 800,0	**1 526,1**	1 533,7
Ajustements aux dépenses prévues[b]	(296,0)	**0,0**	0,0
	1 504,0	**1 526,1**	1 533,7
Dépenses nettes prévues	30 000,1	**31 140,6**	32 005,5
Comptes à fins déterminées			
Assurance-emploi[c]	16 655,3	**17 181,1**	17 452,0
Régime de pensions du Canada	21 885,9	**22 739,0**	23 735,5
Autres comptes à fins déterminées	63,0	**60,5**	58,0
Dépenses au titre du Régime d'avantages sociaux des employés du Ministère, recouvrables à même le Compte d'assurance-emploi et le RPC	(159,0)	**(158,5)**	(158,3)
Total consolidé DRHC	68 445,3	**70 962,7**	73 092,7
Moins : Recettes non disponibles[d]			
Recouvrement des prêts aux étudiants	88,2	**108,5**	113,0
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	44,2	**35,7**	35,9
Autres	1,7	**1,7**	1,7
	134,1	**145,9**	150,6
Plus : Services reçus sans frais			
Contributions visant la part des employeurs des primes d'assurance et coûts payés par le Secrétariat du Conseil du Trésor	22,1	**21,1**	20,7
Traitements et coûts connexes des services juridiques fournis par Justice Canada	3,5	**4,4**	4,6
	25,6	**25,4**	25,3
Coût net du Ministère	68 336,8	**70 842,2**	72 967,4
Équivalents temps plein	22 616	**22 187**	22 121

a. Recettes disponibles : recettes déduites des dépenses budgétaires.

b. Les ajustements de 2002-2003 comprennent des éléments approuvés par le biais du Budget supplémentaire des dépenses. Les ajustements aux dépenses prévues pour 2003-2004 et 2004-2005 comprennent les éléments du Budget 2003 de même que les approbations reçues qui ne font pas partie du Budget principal des dépenses. Pour plus de renseignements, voir le tableau 4 à la page 61.

c. Les dépenses prévues en prestations de revenu ne comprennent pas les mesures budgétaires de 2003.

d. Recettes non disponibles : recettes affectées aux dépenses non budgétaires ou prêts. Ces recettes excluent les recouvrements relatifs aux avantages sociaux recouvrables du Compte d'assurance-emploi et du RPC.

TABLEAU 3 : RESSOURCES DU MINISTÈRE VENTILÉES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ – BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	ETP	Fonctionnement	Subventions et contributions approuvées[a]	Total partiel : dépenses brutes	Subventions et contributions prévues par la Loi	Total : dépenses brutes	Moins : recettes à valoir sur le crédit	Total : dépenses nettes
Secteurs d'activité								
Sécurité du revenu	3 833	327,3	0,0	327,3	25 800,0	26 127,3	(201,7)	25 925,6
	3 511	**297,7**	**0,0**	**297,7**	**26 800,0**	**27 097,7**	**(176,2)**	**26 921,5**
	3 511	*300,6*	*0,0*	*300,6*	*27 783,0*	*28 083,6*	*(178,1)*	*27 905,4*
Prestations de revenu d'assurance-emploi	7 772	575,3	0,0	575,3	0,1	575,5	(498,6)	76,9
	7 597	**554,9**	**0,0**	**554,9**	**0,1**	**555,0**	**(483,4)**	**71,6**
	7 597	*554,8*	*0,0*	*554,8*	*0,1*	*554,9*	*(483,3)*	*71,6*
Investissement dans le ressources humaines	4 093	582,0	1 074,6	1 656,6	721,2	2 377,8	(289,1)	2 088,7
	3 669	**588,3**	**1 102,4**	**1 690,7**	**801,6**	**2 492,3**	**(274,1)**	**2 218,2**
	3 665	*595,8*	*997,1*	*1 592,9*	*782,8*	*2 375,7*	*(273,5)*	*2 102,2*
Travail	743	182,4	2,8	185,2	0,0	185,2	(63,0)	122,2
	730	**183,3**	**3,3**	**186,6**	**0,0**	**186,6**	**(64,0)**	**122,6**
	726	*184,8*	*3,9*	*188,6*	*0,0*	*188,6*	*(66,0)*	*122,6*
Soutien à la prestation de services	3 162	488,2	0,0	488,2	0,0	488,2	(359,8)	128,4
	3 645	**439,2**	**0,0**	**439,2**	**0,0**	**439,2**	**(315,9)**	**123,2**
	3 638	*434,8*	*0,0*	*434,8*	*0,0*	*434,8*	*(314,4)*	*120,5*
Services ministériels	3 013	431,6	0,0	431,6	0,0	431,6	(277,2)	154,4
	3 035	**411,1**	**0,0**	**411,1**	**0,0**	**411,1**	**(253,8)**	**157,3**
	2 984	*402,7*	*0,0*	*402,7*	*0,0*	*402,7*	*(253,2)*	*149,4*
Total	22 616	2 586,8	1 077,3	3 664,1	26 521,3	30 185,5	(1 689,4)	28 496,1
	22 187	**2 474,5**	**1 105,7**	**3 580,2**	**27 601,8**	**31 181,9**	**(1 567,4)**	**29 614,5**
	22 121	*2 473,4*	*1 001,0*	*3 474,3*	*28 566,0*	*32 040,3*	*(1 568,5)*	*30 471,8*

Légende :

Pour chaque secteur d'activité...

Première ligne	Prévisions 2002-2003
Deuxième ligne	**Dépenses prévues 2003-2004**
Troisième ligne	*Dépenses prévues 2004-2005*

a. Exclut les prestations d'emploi et mesures de soutien autorisées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

TABLEAU 4 : SOMMAIRE DES PAIEMENTS DE TRANSFERT

(en millions de dollars)	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Sécurité du revenu			
(L) Sécurité de la vieillesse	19 869,0	**20 600,0**	21 367,0
(L) Supplément de revenu garanti	5 539,0	**5 805,0**	6 008,0
(L) Versements d'allocations	392,0	**395,0**	408,0
	25 800,0	**26 800,0**	27 783,0
Prestations de revenu d'assurance-emploi			
(L) Redressement du passif actuariel de l'assurance de la fonction publique	0,1	**0,1**	0,1
Investissement dans les ressources humaines			
(L) Subvention canadienne pour l'épargne-études	380,0	**395,0**	401,0
(L) Subventions canadiennes pour études	83,9	**93,7**	95,4
(L) Paiement de prestations d'aide à l'adaptation	0,2	**0,0**	0,0
(L) Financement direct – *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants* [1]	75,7	**175,3**	199,0
(L) Paiements d'intérêts aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	0,5	**2,0**	0,9
(L) Obligations contractées aux termes de la *Loi fédérale sur les prêts aux étudiants*	39,1	**31,3**	16,0
(L) Paiements d'intérêts et autres obligations aux termes de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	141,8	**104,3**	70,5
Subventions et contributions [1]	1 074,6	**1 102,4**	997,1
	1 795,8	**1 904,0**	1 779,9
Travail			
Subventions, contributions et paiements législatifs	2,8	**3,3**	3,9
Total des paiements de transfert	27 598,7	**28 707,4**	29 566,9
Initiatives provenant du Budget 2003:[1]			
Institut canadien sur l'apprentissage		**100,0**	0,0
Programme canadien de prêts aux étudiants		**27,0**	32,0
Partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi		**10,0**	15,0
Apprentissage des jeunes enfants et services de garde		**25,0**	75,0
Initiative de partenariats en action communautaire		**135,0**	135,0
		297,0	257,0

1. Les dépenses de fonctionnement liées à ces initiatives ne sont pas encore déterminées, mais seront financées à même les niveaux annoncés.

TABLEAU 5 : DÉTAILS DES RECETTES DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES

(en millions de dollars)	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Recettes disponibles			
Sécurité du revenu	201,7	**176,2**	178,1
Prestations de revenu d'assurance-emploi	498,6	**483,4**	483,3
Investissement dans les ressources humaines	289,1	**274,1**	273,5
Travail	63,0	**64,0**	66,0
Soutien à la prestation de services	359,8	**315,9**	314,4
Services ministériels	277,2	**253,8**	253,2
Total des recettes disponibles	1 689,4	**1 567,4**	1 568,5
Recettes non disponibles			
Sécurité du revenu – Remboursement des dépenses liées aux avantages sociaux des employés (ASE)	23,1	**20,3**	20,3
Prestations de revenu d'assurance-emploi – Remboursement des dépenses liées aux ASE	65,2	**63,6**	63,6
Investissement dans les ressources humaines			
Recouvrement des prêts aux étudiants	88,2	**108,5**	113,0
Remboursement d'impôts récupérés par compensation	44,2	**35,7**	35,9
Remboursement des dépenses liées aux ASE	25,4	**23,3**	23,3
	157,8	**167,5**	172,2
Travail – Frais de services	1,7	**1,7**	1,7
Soutien à la prestation de services – Remboursement des dépenses liées aux ASE	23,5	**29,4**	29,4
Services ministériels – Remboursement des dépenses liées aux ASE	21,9	**21,7**	21,7
Total des recettes non disponibles	293,1	**304,4**	308,9

TABLEAU 6 : PRÊTS – NON-BUDGÉTAIRE

(en millions de dollars)	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Investissement dans les ressources humaines			
Prêts consentis en vertu de la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*	1 504,0	**1 526,1**	1 533,7
Total	1 504,0	**1 526,1**	1 533,7

Introduction aux comptes à fins déterminées

Les comptes à fins déterminées constituent des catégories spéciales de recettes et de dépenses budgétaires. Ils présentent les opérations de certains comptes dont les lois constituantes exigent que les recettes soient affectées à une fin particulière, et que les paiements et dépenses connexes soient imputés à ces recettes. Les opérations propres à ces comptes doivent être considérées séparément.

DRHC est responsable de l'administration de quatre de ces comptes :

- le Compte d'assurance-emploi;
- le Régime de pensions du Canada (RPC);
- le Compte des rentes sur l'État;
- le Fonds d'assurance de la fonction publique.

Le Compte d'assurance-emploi est un compte consolidé à fins déterminées qui fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Les comptes consolidés à fins déterminées sont utilisés principalement pour les activités similaires à celles des ministères dont les opérations ne représentent pas de créances envers des tiers, mais consistent essentiellement en recettes et dépenses du gouvernement.

Le Régime de pensions du Canada est un compte à fins déterminées, mais il n'est pas consolidé dans les états financiers du gouvernement canadien. Le Régime est contrôlé conjointement par le gouvernement du Canada et les provinces participantes. Le pouvoir de dépenser conféré au gouvernement, en tant qu'administrateur, se limite au solde du Régime.

Le Compte des rentes sur l'État est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi relative aux rentes sur l'État* et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*, qui a eu pour effet de mettre un terme à la vente des rentes en 1975. Ce compte est évalué chaque année selon une méthode actuarielle, le déficit ou l'excédent étant débité au Trésor ou crédité à celui-ci.

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte consolidé à fins déterminées et il fait partie du processus de rapport financier du gouvernement du Canada. Il a été créé par la *Loi de l'assurance du service civil*. Conformément au paragraphe 16(3) des *Règlements concernant l'assurance du service civil*, le montant des déficits actuariels est transféré du Trésor au Compte d'assurance de la fonction publique afin d'équilibrer l'actif et le passif du programme.

Compte d'assurance-emploi

Description

Le Compte d'assurance-emploi a été établi dans les comptes du Canada en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour enregistrer toutes les sommes reçues ou déboursées aux termes de cette loi. La *Loi sur l'assurance-emploi* offre une source de revenu d'appoint temporaire et une aide aux travailleurs et aux travailleuses admissibles. Le régime couvre tous les travailleurs ayant des relations employeur-employé. Les pêcheurs indépendants sont également couverts en vertu d'un règlement spécial de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En 2001, 15,1 millions de personnes ont cotisé au Régime, et 2,4 millions d'entre elles recevaient des prestations.

L'assurance-emploi prévoit que :

→ des **prestations de revenu**, au titre de la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, remplacent temporairement le revenu des prestataires, notamment des pêcheurs autonomes en recherche d'emploi, grâce à des ententes de travail partagé, lors de manque de travail temporaire, permettant ainsi aux employés de recevoir des prestations au prorata lorsqu'ils travaillent une partie de la semaine, évitant ainsi les mises à pied. On verse aussi trois types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement, les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté et, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler pour raison de maladie.

→ des **prestations d'emploi**, au titre de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, par le truchement d'un ensemble de prestations d'emploi et de mesures de soutien, peuvent être adaptées pour satisfaire aux besoins des personnes et répondre à des besoins à l'échelon local. Le gouvernement du Canada a établi des Ententes sur le développement du marché du travail avec les gouvernements de la plupart des provinces et des territoires. Ceux-ci peuvent, par le truchement de ces ententes, assumer la responsabilité directe de la définition et de l'offre de ces prestations ou prendre part à des ententes de cogestion avec le gouvernement canadien.

Les employeurs et les employés payent tous les coûts associés à l'assurance-emploi par le truchement des cotisations. Les dépenses liées aux prestations et à l'administration sont imputées au Trésor et ensuite débitées du Compte d'assurance-emploi. Un surplus dans le Compte produit de l'intérêt à un taux établi par le ministre des Finances, taux qui s'élève actuellement à 90 % du taux d'intérêt des bons du Trésor consenti pour une période de trois mois.

Sommaire financier

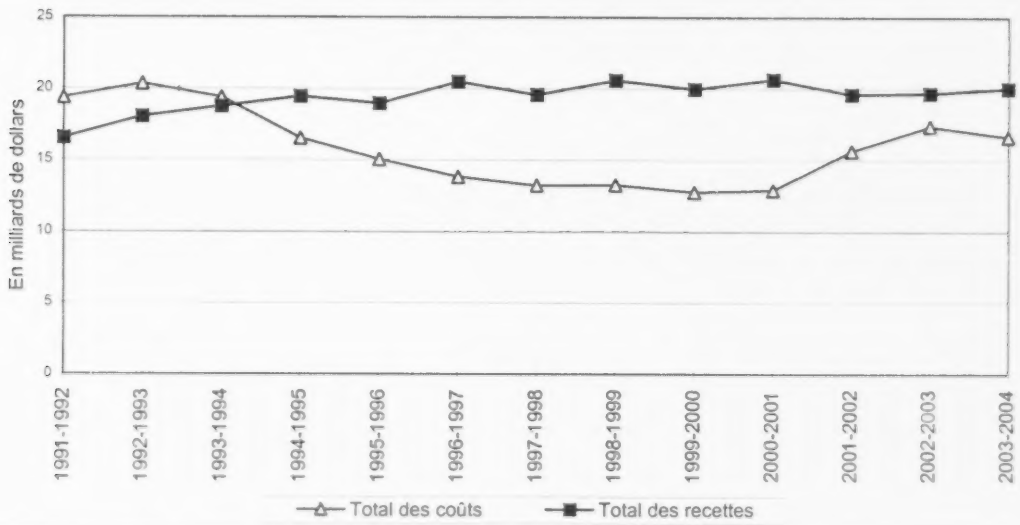
Les principaux changements escomptés en 2003-2004, par rapport à 2002-2003, s'énoncent comme suit :

- On s'attend à ce que les prestations atteignent 15,6 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation de 0,6 milliard de dollars. Cette croissance est principalement attribuable à une hausse de 0,5 milliard de dollars en prestations de revenu provenant d'augmentations attendues des prestations hebdomadaires moyennes (2 %) ainsi que du nombre de prestataires (2 %), de même qu'au taux des Prestations d'emploi et mesures de soutien qui est demeuré sensiblement le même.
- Les recettes tirées des cotisations devraient passer à 18,1 millions de dollars, ce qui représente une diminution de 0,4 millions de dollars, puisque la réduction du taux de cotisations, établi par le gouverneur en conseil à 2,10 % en 2003 et à 1,98 % en 2004 selon l'annonce du budget de 2003, n'est que partiellement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

En 2003-2004, le Compte d'assurance-emploi devrait accuser un surplus de 2,4 milliards de dollars, ce qui portera le bilan du surplus accumulé à 45,6 milliards de dollars au 31 mars de l'an 2004.

Les chiffres qui suivent résument les tendances des coûts et des recettes du Compte d'assurance-emploi de 1991-1992 à 2003-2004 ainsi que l'état du Compte d'assurance-emploi entre 2000-2001et 2003-2004.

COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – TENDANCE DES COÛTS ET DES RECETTES



COMPTE D'ASSURANCE-EMPLOI – SOMMAIRE

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2000-2001	Dépenses réelles 2001-2002	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Dépenses				
Prestations de revenu	11 444	13 686	15 036	**15 626**
Coûts administratifs	1 408	1 476	1 540	**1 473**
Créances douteuses	26	73	79	**82**
Total des coûts	12 878	15 235	16 655	**17 181**
Recettes				
Recettes tirées des cotisations	18 999	18 295	18 564	**18 140**
Pénalités	76	65	66	**68**
Intérêts	1 565	1 087	1 040	**1 408**
Total des recettes	20 640	19 447	19 670	**19 616**
Surplus				
Annuel	7 762	4 213	3 015	**2 435**
Cumulatif	35 965	40 178	43 193	**45 628**

Notes : 1. Les cotisations d'assurance-emploi inscrites dans les états financiers sommaires du gouvernement du Canada ne comprennent pas les cotisations versées par le gouvernement du Canada en tant qu'employeur.

2. Les dépenses prévues en prestations de revenu ne comprennent pas les mesures budgétaires de 2003.

Paiements de prestations

On s'attend à ce qu'en 2003-2004 les prestations atteignent 15,6 milliards de dollars, soit 13,4 milliards de dollars pour les prestations de revenu et 2,2 milliards de dollars pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien.

Prestations de revenu

Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, spéciales, à travail partagé et de pêcheur[33]. Les principaux aspects des prestations se décrivent comme suit :

Prestations régulières

➢ **Nombre d'heures de travail requis pour être admissible aux prestations**

- La plupart des prestataires doivent avoir accompli entre 420 et 700 heures de travail durant leur période d'admissibilité et ce, qu'ils occupent un travail à temps plein ou à temps partiel, ou peu importe s'ils travaillent pour le compte d'un ou de plus d'un employeur. Le nombre exact d'heures requis est appelé « norme variable d'admissibilité ». Il est déterminé selon le taux de chômage prévalant dans la région où vit le prestataire au moment où il fait sa demande de prestations. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre d'heures requis est bas.

33 Pour de plus amples renseignements, consulter le site de l'assurance-emploi auhttp://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml.

- Les personnes qui viennent tout juste d'intégrer le marché du travail (nouveaux venus) et ceux qui y reviennent après une absence (rentrants sur le marché du travail) doivent avoir accompli 910 heures de travail. Par contre, ceux qui ont travaillé au moins 490 heures au cours des 12 derniers mois ou qui ont reçu au moins une semaine de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des quatre années précédentes seront soumis aux règles normales l'année suivante.
- Les prestataires qui fraudent l'assurance-emploi sont sujets à une norme plus élevée. Le degré de gravité de la fraude : mineure, grave, très grave, répétitive, accroît de 1,25, 1,50, 1,75 ou de 2 fois le minimum d'heures requis normalement pour présenter une demande.
- Selon le Rapport sur les plans et les priorités de 2001, 88 % des employés rémunérés seraient admissibles aux prestations d'a.-e. s'ils perdaient leur emploi ou s'ils avaient un motif valable pour démissionner[34].

➢ **Détermination du taux des prestations et de l'admissibilité**

- Les prestataires de prestations régulières peuvent recevoir des prestations pendant une durée de 14 à 45 semaines selon le nombre d'heures d'emploi assurables et le taux de chômage qui prévaut dans leur région.
- Les prestataires ont droit à des prestations hebdomadaires équivalant à 55 % de la moyenne de leur rémunération assurable des 26 dernières semaines de travail. La rémunération assurable moyenne est calculée à partir du nombre réel de semaines de travail, mais elle est assujettie à un dénominateur minimal de 14 à 22 selon le taux de chômage régional.
- Les prestataires dont le revenu familial totalisait moins de 25 921 $ et qui sont admissibles à la Prestation fiscale canadienne pour enfant (PFCE) reçoivent un supplément familial établi d'après :
  - le revenu familial net;
  - le nombre d'enfants à charge;
  - l'âge de ces enfants à charge.
- Les prestataires qui reçoivent un supplément familial peuvent voir leur taux de prestations augmenter à un maximum de 80 % de la rémunération moyenne, assurable et hebdomadaire du prestataire. Cependant, le montant hebdomadaire réel des prestations ne peut dépasser le taux hebdomadaire maximal mentionné ci-dessous.
- Le taux hebdomadaire maximal de prestations demeure à 413 $ (55 % de la rémunération hebdomadaire maximale assurable de 750 $). Le maximum de la rémunération annuelle assurable demeurera à 39 000 $ jusqu'à ce qu'il soit dépassé de 52 fois la moyenne hebdomadaire prévue des salaires versés dans l'industrie.

Prestations spéciales

Pour recevoir les prestations de maladie, de maternité ou les prestations parentales, il faut travailler durant 600 heures. Ces prestations ne sont pas touchées par la règle des nouveaux venus ou des rentrants sur le marché du travail. Tous les prestataires peuvent recevoir des

[34] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml.

prestations de maladie jusqu'à concurrence de 15 semaines. Des prestations parentales de 35 semaines sont disponibles pour les parents biologiques et adoptifs en plus des 15 semaines de prestations de maternité dont peuvent disposer les mères biologiques.

Travail partagé

Les prestataires liés par des accords de travail partagé peuvent recevoir des prestations. Ces ententes conclues entre DRHC, les employés et les employeurs visent à éviter les mises à pied temporaires en combinant les prestations partielles d'assurance-emploi et des semaines de travail réduites. Elles durent normalement de 6 à 26 semaines.

Prestations aux pêcheurs

La durée et le montant des prestations aux pêcheurs dépendent du revenu tiré de la pêche et du taux de chômage régional. Tous les pêcheurs sont assujettis à une période maximale d'admissibilité de 31 semaines et bénéficient d'une admissibilité maximale de 26 semaines de prestations. Les pêcheurs d'été peuvent recevoir des prestations entre le 1er octobre et le 15 juin et ceux qui pratiquent la pêche hivernale entre le 1er avril et le 15 décembre.

Le taux de prestations aux pêcheurs est déterminé à l'aide d'un dénominateur minimal de 14 à 22, selon le taux de chômage régional, sans égard au nombre de semaines de travail.

Remboursement des prestations

Lorsque le revenu annuel net des prestataires d'assurance-emploi est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable (seuil de remboursement), il faut qu'ils remboursent la plus petite somme, soit 30 % (taux de remboursement) des prestations reçues en excédent ou 30 % du montant des prestations régulières ou des prestations de pêcheurs payées. Cette mesure ne s'applique pas aux prestataires qui n'ont pas reçu de prestations régulières ou de prestations de pêcheurs au cours des 10 dernières années, aux prestataires de prestations spéciales d'assurance-emploi ou aux prestataires de prestations d'emploi.

PRESTATIONS DE REVENU D'ASSURANCE-EMPLOI – DÉPENSES

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Prestations de revenu				
Prestations régulières	7 410	8 555	9 178	**9 652**
Prestations de maladie	591	648	684	**717**
Prestations de maternité	752	848	859	**873**
Prestations parentales	502	1 311	1 930	**1 961**
Prestations versées aux pêcheurs	264	290	317	**325**
Prestations de travail partagé	11	48	22	**19**
Remboursement de prestation	(25)	(99)	(96)	**(108)**
Total des prestations de revenu	9 505	11 601	12 894	**13 439**

FACTEURS RELATIFS AUX PRESTATIONS DE REVENU

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	Diff. en %
Prestations de revenu (M$)	9 505	11 601	12 894	**13 439**	4 %
Moyenne mensuelle des bénéficiaires (en milliers)	654	783	850	**868**	2 %
Taux de prestations ($/semaine)	271	284	294	**300**	2 %

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les **prestations d'emploi** comprennent le Développement des compétences, les Partenariats pour la création d'emplois, le Travail indépendant et les Subventions salariales ciblées.

Quant aux **mesures de soutien**, elles comprennent, entre autres, les Services d'aide à l'emploi, les Partenariats du marché du travail ainsi que la Recherche et l'innovation.

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* autorise aussi le gouvernement du Canada à effectuer des paiements aux gouvernements provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre des programmes semblables aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. La contribution fédérale prévue pour 2003-2004 est fixée à 894 millions de dollars conformément aux Ententes sur le développement du marché du travail avec les provinces et les territoires (Nouveau-Brunswick, Québec, Manitoba, Saskatchewan, Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut).

Les dépenses prévues en ce qui concerne les prestations d'emploi et les mesures de soutien pour 2003-2004 totalisent environ 2,2 milliards de dollars, soit 0,6 % du revenu assurable total qui est évalué à 382,391 milliards de dollars. Cela représente un niveau de dépenses moins élevé que le plafond de 0,8 % imposé aux termes de l'article 78 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues[a]
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Partenariats pour la création d'emploi	54	57	62	
Développement des compétences	357	424	447	
Travail indépendant	76	82	88	
Subventions salariales ciblées	38	43	48	
Aide à l'emploi	260	305	327	
Partenariats du marché du travail	250	251	245	
Recherche et innovation	13	28	30	
Total des programmes de DRHC	1 048	1 191	1 247	**1 293**
Transferts aux provinces et territoires	891	893	895	**894**
Total	1 939	2 084	2 142	**2 187**

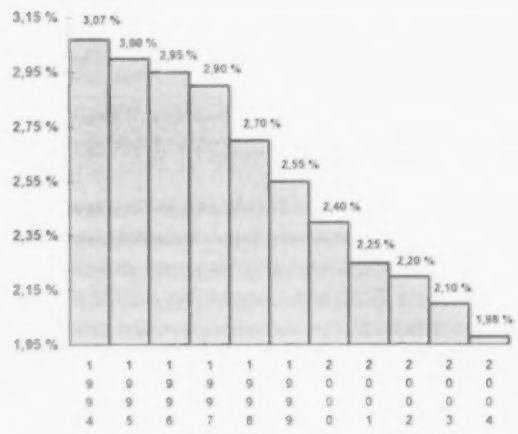
a. La ventilation par élément n'est pas disponible, parce que les dépenses prévues seront fonction des besoins locaux en matière de main-d'œuvre. La répartition par province et territoire est inscrite à la section intitulée Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2003-2004, à la page 83.

Cotisations

Les employés assurés et leurs employeurs versent des cotisations qui couvrent les coûts du régime pendant un cycle économique, selon le taux de cotisation annuel fixé et la rémunération assurable des employés. L'explication des facteurs ayant une incidence sur les cotisations est donnée plus loin :

Détermination du taux de cotisation : Comme le démontre le tableau, le taux de cotisation a diminué graduellement par rapport à 1994, alors qu'il était au niveau le plus élevé, soit 3,07 % de la rémunération assurable des employés. Depuis, il a été abaissé à 2,20 % en 2002 et à 2,10 % en 2003. Le taux de cotisation des employeurs, qui équivaut à 1,4 fois celui des employés, a été fixé à 3,08 % pour 2002 et à 2,94 % pour 2003. Dans son budget de 2003, le gouvernement a proposé de réduire davantage le taux de cotisation pour 2004. Il a donc fixé le taux de cotisation des employés à 1,98 % de la rémunération assurable et celui des employeurs à 2,77 %. En outre, le gouvernement entreprendra l'examen du mécanisme d'établissement du taux de cotisation pour les années 2005 et suivantes. Le gouvernement a pour objectif d'accroître la transparence et la viabilité du mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'a.-e. Les Canadiens pourront transmettre leurs vues à cet égard d'ici le 30 juin 2003.

Tendance du taux de cotisation de l'employé (en % de la rémunération assurable)



Maximum de la rémunération annuelle assurable : Les cotisations sont payées sur tous les revenus d'emploi des employés assurés jusqu'au maximum de la rémunération annuelle assurable. L'article 4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que le maximum s'établira à 39 000 $ jusqu'à ce que la valeur prévue du salaire hebdomadaire moyen au Canada, multipliée par 52, excède ce seuil. Par la suite, le maximum sera égal à 52 fois la valeur prévue, arrondie à 100 $ près. En 2003, la valeur prévue (multiplié par 52) a été calculée à 35 586 $ et, par conséquent, le maximum de la rémunération annuelle assurable a été laissé à 39 000 $[35].

Réduction de la cotisation : L'employeur détenant une assurance-salaire appropriée est admissible à une réduction des cotisations. Il est tenu de partager cette réduction avec ses employés[36].

[35] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf

[36] Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/

Remboursement de la cotisation :

- L'employé dont le revenu annuel est de 2 000 $ ou moins peut recevoir un remboursement de sa cotisation d'assurance-emploi par le truchement de sa déclaration de revenus.
- Les cotisations d'assurance-emploi sont remboursées aux employés pour la somme des cotisations déduites de leur rémunération assurable qui dépasse le maximum de la rémunération annuelle assurable. Cela se produit souvent lorsqu'une personne travaille pour plusieurs employeurs et que la somme des rémunérations assurables excède 39 000 $.

FACTEURS RELATIFS AUX RECETTES PROVENANT DES COTISATIONS

	Dépenses réelles		Prévisions	Recettes prévues		
	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	Diff. en %	
Exercice						
Recettes des cotisations (M$)	18 999	18 295	18 564	**18 140**	(2 %)	
Total de la rémunération assurable (M$)	347 592	353 310	368 398	**382 391**	4 %	
	2000	**2001**	**2002**	**2003**		**2004**
Année civile						
Taux de cotisation de l'employé[a] (en % de la rémunération assurable)	2,40 %	2,25 %	2,20 %	**2,10 %**	**(5 %)**	1,98 %
Maximum de la rémunération assurable (en dollars)	39 000	39 000	39 000	**39 000**	0 %	39 000
Réduction de la cotisation (M$)	(512)	(515)	(532)	**(550)**		(567)
Remboursement de la cotisation (M$)						
Employé	(193)	(182)	(173)	**(174)**		(164)
Employeur (nouvelles embauches/ embauche des jeunes)	(287)	(16)	-	-		-

a. La cotisation de l'employeur équivaut à 1,4 fois celle de l'employé.

Note :

1. La réduction du taux de cotisation de 2,20 $ à 2,10 $ pour l'année civile 2003 représente une économie de 890 M $ pour les employeurs et les employés. La diminution de 2 % entre 2002-2003 et les recettes prévues de 2003-2004 reflètent l'incidence nette d'une réduction des taux de cotisation qui n'est pas entièrement compensée par la hausse du nombre d'emplois et des salaires.

Coûts d'administration

L'article 77 de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise que les dépenses d'administration de la Loi doivent être débitées du Compte d'assurance-emploi.

Le ministre du Développement des ressources humaines doit rendre compte du régime d'assurance-emploi au Parlement. Toutefois, la responsabilité de l'administration du régime est partagée avec l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) qui collecte les cotisations et le remboursement des prestations et prend les décisions en matière d'assurabilité aux termes de la loi. DRHC, l'ADRC, le Secrétariat du Conseil du Trésor et Justice Canada fournissent des services à l'appui de la gestion et de la prestation de programmes aux termes de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les dépenses d'administration engagées par les gouvernements provinciaux et territoriaux pour administrer les prestations d'emploi et les mesures de soutien en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail sont également débitées du Compte d'assurance-emploi.

COÛTS D'ADMINISTRATION

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Fédéral	1 320	1 395	1 459	**1 392**
Provincial	94	91	91	**91**
Recouvrement	(6)	(10)	(10)	**(10)**
Total	1 408	1 476	1 540	**1 473**

Les dépenses d'administration de l'a.-e. de 1,473 millions de dollars représentent les exigences initiales pour 2003-2004, qui sont inférieures de 67 millions de dollars aux prévisions de 2002-2003. Cet écart est principalement attribuable au montant de 48 millions de dollars qui a été attribué pour la Modernisation du service pour les Canadiens en 2002-2003. Cette initiative n'est pas encore reflétée dans les dépenses prévues de 2003-2004.

Régime de pensions du Canada

Description

Le Régime de pensions du Canada (RPC) est un programme fédéral-provincial conjoint en vigueur dans tout le Canada, sauf au Québec qui propose un régime comparable. Le RPC offre diverses prestations axées sur les changements qui surviennent dans la vie des gens. Mieux connu pour ses prestations de retraite, le RPC comprend également des prestations d'invalidité et de décès aux personnes admissibles.

Comme il s'agit d'un régime contributif, les cotisants sont des employés et des travailleurs autonomes de 18 à 70 ans ayant un revenu d'au moins 3 500 $ au cours d'une année civile. Les prestations sont calculées d'après le montant et la durée des cotisations au RPC. Les prestations ne sont pas payées automatiquement. Il faut les demander et faire la preuve de son admissibilité.

Environ 12 millions de Canadiens de 18 ans ou plus versent des cotisations annuelles à ce Régime et l'on prévoit qu'environ 3,6 millions d'entre eux recevront des prestations en 2003-2004.

Paiements de prestations

Pensions de retraite : Les cotisants peuvent commencer à toucher une pension de retraite du RPC dès l'âge de 60 ans ou attendre d'avoir atteint 70 ans. Les demandeurs âgés de 60 à 65 ans doivent avoir cessé de travailler ou toucher un salaire inférieur à un niveau spécifique lorsqu'ils commencent à recevoir une pension de retraite. Les cotisants âgés de plus de 65 ans ne sont pas tenus de ne plus travailler pour être admissibles.

La pension de chaque cotisant dépend du montant et de la durée de ses cotisations et de l'âge auquel il commence à toucher des prestations. Les pensions sont rectifiées de 0,5 % pour chaque mois écoulé entre la date à laquelle la pension entre en vigueur et le mois correspondant au soixante-cinquième anniversaire du cotisant. Les cotisants qui commencent à toucher une pension de retraite à l'âge de 60 ans reçoivent 70 % du montant habituellement versé aux prestataires âgés de 65 ans, alors que les personnes qui attendent d'avoir atteint 70 ans reçoivent 130 % du montant payable aux personnes âgées de 65 ans.

Les époux ou les conjoints de fait qui sont âgés d'au moins 60 ans ont le droit de partager les prestations de retraite accumulées pendant leur période de cohabitation tant et aussi longtemps que ces deux personnes demeurent ensemble.

Prestations d'invalidité : Des prestations d'invalidité sont payables aux cotisants qui satisfont aux exigences minimales et dont l'invalidité est « grave et prolongée », tel que défini dans la législation. Une invalidité de cette nature les empêcherait d'occuper régulièrement quelque poste que ce soit et de toucher un revenu substantiel durant une période prolongée. Des réévaluations d'un échantillon de cas ont lieu régulièrement afin de voir à ce que les prestations ne soient versées qu'aux prestataires admissibles. Une prestation mensuelle uniforme peut également être versée à l'enfant du bénéficiaire d'une prestation d'invalidité en vertu du RPC ou

au nom de cet enfant, pourvu qu'il ait moins de 18 ans ou jusqu'à l'âge de 25 ans s'il fréquente l'école à plein temps. Le montant de la prestation mensuelle pour enfants ne dépend pas des revenus antérieurs du parent.

Prestations de survivant : Le conjoint ou le conjoint de fait, survivant d'un cotisant, peut avoir droit à une pension mensuelle si ce dernier a versé des cotisations pendant une période minimum et si, au moment du décès de ce cotisant, le conjoint ou le conjoint de fait était âgé d'au moins 35 ans ou si, étant âgé de moins de 35 ans, il avait des enfants à charge ou était handicapé. En cas de remariage du conjoint ou du conjoint de fait survivant, les paiements se poursuivent. Des prestations mensuelles sont également payables au nom des enfants des cotisants au RPC qui décèdent. Le montant est uniforme et est payable jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 18 ans ou de 25 ans s'il fréquente l'école ou l'université à plein temps.

Prestations de décès : Une prestation forfaitaire est payable à la succession du cotisant décédé, pourvu que les cotisations versées par celui-ci soient suffisantes.

Détermination du taux des prestations

Les prestations du RPC sont liées de près aux gains. Les pensions font l'objet d'un calcul du facteur d'équivalence en janvier de chaque année pour tenir compte du coût moyen de la vie, tel qu'établi par l'indice des prix à la consommation.

Les prestations telles que les prestations aux enfants ne sont pas fondées sur les gains. Il s'agit plutôt d'un montant fixe. Les pensions d'invalidité et les pensions de survivant se fondent en partie sur les gains, et en partie sur un tarif fixe ou un taux uniforme. Le RPC prévoit un maximum des gains admissibles qui varie d'une année à l'autre. Ce maximum a pour effet de limiter le montant des paiements que les gens touchent ainsi que le montant des cotisations qui doivent être versées au Régime.

PAIEMENT DE PRESTATIONS DU RPC PAR CATÉGORIE ET PAR TYPE

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2000-2001	Dépenses réelles 2001-2002	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Pensions de retraite	13 527	14 251	15 067	**15 779**
Prestations d'invalidité				
Pensions d'invalidité	2 521	2 637	2 646	**2 682**
Prestations pour enfant de cotisant invalide	233	242	248	**254**
Total des prestations d'invalidité	2 754	2 879	2 894	**2 936**
Prestations de survivant				
Prestations de conjoint ou de conjoint de fait survivant	2 802	2 929	3 067	**3 186**
Prestations d'orphelin	198	204	219	**233**
Prestation de décès	213	227	237	**254**
Total des prestations de survivant	3 213	3 360	3 523	**3 673**
Total	19 494	20 490	21 484	**22 388**

Revenus

Le RPC est financé par les cotisations obligatoires des employés, des employeurs et des travailleurs autonomes ainsi que par des revenus de placements. Les cotisations sont payées à même la partie du revenu d'une personne entre un minimum spécifié (exemption de base de l'année) et un maximum (maximum des gains ouvrant droit à pension pour l'année). Le minimum reste constant à 3 500 $, tandis que le montant maximum est lié au taux moyen de rémunération dans l'industrie au Canada et fait l'objet d'un ajustement annuel. Aucune cotisation ne peut être versée une fois qu'un cotisant touche des prestations de retraite en vertu du RPC tout en recevant des prestations d'invalidité ou lorsque cette personne atteint l'âge de 70 ans. Les débours comprennent le paiement de prestations du RPC et les frais d'administration liés à la gestion du programme.

Quand il a débuté en 1966, le RPC était conçu comme un régime par répartition disposant d'une petite réserve. Cela voulait dire que les prestations d'une génération seraient largement payées par les cotisations des générations suivantes. Toutefois, l'évolution démographique et économique et les modifications apportées aux prestations dans les 30 années suivantes ont entraîné des coûts très élevés. De toute évidence, continuer à financer le Régime de cette façon aurait pour effet d'imposer un lourd fardeau financier aux Canadiens faisant partie de la population active durant ces années. Les administrateurs ont plutôt choisi de modifier l'approche de financement du Régime pour adopter un financement hybride par répartition et par capitalisation intégrale, selon lequel chaque génération paye ses propres prestations.

En 1998, les gouvernements fédéral et provinciaux ont adopté un financement « équilibré ». En vertu de ce mode de financement, le taux de cotisation passera de 5,6 % en 1996 à 9,9 % en 2003 et demeurera à ce niveau. Le taux de cotisation à long terme de 9,9 % est le plus faible auquel on peut s'attendre pour soutenir indéfiniment le Régime sans autres augmentations.

Cette approche aura pour effet de créer, entre 2001 et 2020, un niveau de cotisations qui dépassera les prestations versées chaque année au cours de cette période. Les fonds qui ne seront pas immédiatement nécessaires au paiement des prestations seront transférés à l'Office d'investissement du RPC aux fins d'investissement sur les marchés financiers. Avec le temps, cela constituera une réserve suffisante pour aider à défrayer les coûts croissants prévisibles, à mesure que le nombre de personnes qui prendront leur retraite augmentera.

L'adoption de cette approche de financement diversifié fait que le système de revenu de retraite canadien est moins vulnérable à l'évolution des conditions économiques et démographiques et qu'il constitue un modèle pour la gestion des régimes de pensions publics dans le monde.

Revenu de placement : Les investissements et le Compte du RPC produisent des intérêts. C'est le ministre des Finances qui fixe le taux d'intérêt pour le Compte du RPC.

Frais administratifs

Développement des ressources humaines Canada, le ministère des Finances, l'Agence des douanes et du revenu du Canada (anciennement Revenu Canada), Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et le Bureau du surintendant des institutions financières dispensent des services qui sous-tendent la gestion et l'exécution du RPC et de ses fonds.

Les frais engagés par ces ministères et ces agences pour l'administration du Régime peuvent être récupérés du RPC, conformément aux principes d'établissement des coûts approuvés par le Conseil du Trésor. Essentiellement, l'objet de ces principes réside dans le fait que les frais doivent être engagés en raison des responsabilités du RPC, et être identifiables.

Les dépenses administratives pour l'exercice 2003-2004 sont estimées à 350,7 millions de dollars. Ce montant représente une diminution de 12,6% par rapport aux prévisions de 2002-2003.

RPC – FRAIS D'ADMINISTRATION PAR MINISTÈRE

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2000-2001	Dépenses réelles 2001-2002	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Développement des ressources humaines				
Administration du Régime, opérations, dossiers et locaux	211,8	245,0	267,4	**215,5**
Compte d'assurance-emploi – Remboursement au Compte d'assurance-emploi en relation avec les attributions de numéros d'assurance sociale et la tenue du fichier central	2,5	2,5	3,6	**3,6**
Secrétariat du Conseil du Trésor				
Primes d'assurance et cotisations au régime d'avantages sociaux des employés	28,8	31,5	36,4	**32,0**
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada				
Émission des chèques, services d'informatique	12,9	12,4	12,1	**12,2**
Agence des douanes et du revenu Canada				
Perception des cotisations	77,7	77,6	80,4	**85,9**
Bureau du surintendant des institutions financières				
Services actuariels	1,1	1,4	1,1	**1,2**
Finances Canada				
Services d'investissement	0,4	0,6	0,5	**0,3**
Total	335,2	371,1	401,5	**350,7**

Responsabilité comptable

Le RPC et ses ressources se répartissent en trois composantes :

- Le **Compte du RPC** sert à enregistrer les cotisations, l'intérêt, les pensions et les prestations ainsi que les frais d'administration du Régime. Il consiste en un solde de fonctionnement qui est maintenu à un niveau conçu pour couvrir trois mois de paiements de prestations prévues et de frais d'administration.
- Le **Fonds d'investissement du RPC** a été créé pour enregistrer les investissements dans les titres des provinces, des territoires et du Canada.
- L'**Office d'investissement du Régime de pensions du Canada** est un organisme indépendant établi par une loi du Parlement en 1997 et créé en 1998. Il aide le RPC à réaliser un financement uniforme en plaçant des fonds non requis par le RPC pour le paiement des pensions courantes et en touchant les gains découlant du rendement du

capital investi sur les fonds transférés du Compte du RPC[37]. Le Conseil doit rendre compte de ses opérations au public et aux gouvernements dans des rapports réguliers. Il est soumis aux règles qui régissent les investissements des autres caisses de retraite au Canada.

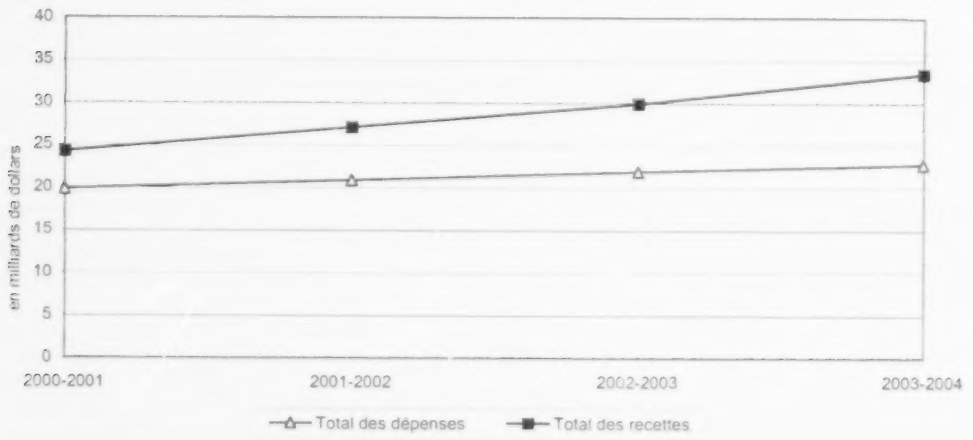
Sommaire financier

On prévoit que les paiements de prestations atteindront 22,4 milliards de dollars en 2003-2004. Cela représente une croissance de 904 millions de dollars, ou 4,2 %, par rapport à 2002-2003. Cette croissance reflète les prévisions affectant les clients et la moyenne des paiements de prestations. En 2003-2004, on s'attend à une croissance nette de 2,5 % du nombre de clients et à une croissance nette de 1,6 % de la moyenne des paiements de prestations.

On prévoit que le RPC enregistrera un surplus de plus de 8 milliards de dollars, ce qui portera le solde cumulatif à plus de 63 milliards de dollars d'ici le 31 mars 2004. À l'heure actuelle, le RPC dispose d'une caisse équivalant à près de trois années de prestations et l'on s'attend à une croissance allant jusqu'à 4 à 5 ans de prestations au cours des deux prochaines décennies.

Les chiffres ci-dessous résument les tendances des recettes et des dépenses totales du RPC ainsi que sa situation de 2000-2001 à 2003-2004.

RPC – TENDANCE DES REVENUS ET DES DÉPENSES



Note : RPC – La tendance des recettes et des dépenses est présentée ici pour les exercices 2000-2001 à 2003-2004. Les dossiers concernant les exercices antérieurs ont été préparés d'après une méthode de comptabilité de caisse modifiée; depuis 1998-1999, les dossiers sont tenus d'après une comptabilité d'exercice.

[37] Des renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont disponibles sur le site http://www.oirpc.ca/

RPC – SOMMAIRE[38]

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2000-2001	Dépenses réelles 2001-2002	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Recettes				
Cotisations	21 407	23 533	24 942	**28 373**
Revenu de placement				
Régime de pensions du Canada	3 700	3 260	2 722	**2 693**
Office d'investissement du RPC	(851)	305	(3 093)	**0**
Total du revenu de placement	2 849	3 565	(371)	**2 693**
Total des recettes	24 256	27 098	24 571	**31 066**
Dépenses				
Paiements de prestations	19 494	20 490	21 484	**22 388**
Frais d'administration	335	371	402	**351**
Total des dépenses	19 829	20 861	21 886	**22 739**
Augmentation	4 427	6 237	2 686	**8 327**
Solde de fin d'année	45 688	51 925	54 611	**62 938**

Note : Les dépenses réelles de l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont fondées sur les états financiers vérifiés. L'Office d'investissement du RPC investit surtout dans des capitaux propres. Le revenu de placement est établi à la juste valeur des investissements. Il est difficile de prévoir la juste valeur et, par conséquent, nous avons utilisé le revenu de placement du 31 décembre 2002.

Prévisions à long terme

La législation relative au RPC exige l'établissement d'un barème des taux de cotisation ainsi qu'un examen exécuté tous les trois ans par les ministres des Finances fédéral et provinciaux. Cet examen permet de déterminer s'il est nécessaire de rectifier le barème. Les rectifications sont mises en œuvre par voie législative, à la suite d'une entente survenue entre les ministres des Finances ou, automatiquement, au moyen d'une formule qui fait en sorte que le Régime disposera d'une réserve correspondant à environ deux années de prestations. Les modifications au barème des taux ou à la réglementation automatique doivent être approuvées par au moins deux tiers des provinces et au moins deux tiers de la population de toutes les provinces.

Le tableau qui suit indique la prévision des revenus et des dépenses qui auront une incidence sur le Régime de pensions du Canada pendant la période allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2025, selon le dix-neuvième rapport actuariel du Bureau du surintendant des institutions financières, au 31 décembre 2000[39]. Le rapport des comptes et dépenses reflète l'envergure des comptes de fin d'année par rapport aux dépenses.

PRÉVISION DES REVENUS ET DES DÉPENSES

Exercice	Taux de cotisation	Cotisations	Revenu de placement	Dépenses	Compte en fin d'année	Actif/ dépenses en fin d'année
	%	en millions de dollars				ratio
2005	9,90	29 247	5 434	24 747	82 745	3,19
2010	9,90	36 414	8 853	31 945	142 253	4,21
2015	9,90	46 463	14 698	42 856	223 170	4,90
2020	9,90	59 016	21 813	58 350	327 682	5,28
2025	9,90	74 064	30 206	78 865	449 134	5,38

38 Pour de plus amples renseignements sur l'exercice 2001-2002, consulter les états financiers du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2000*, volume 1, section 6, sur le site http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html.

39 Le dix-neuvième rapport actuariel se trouve sur le site http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp.

Compte des rentes sur l'État

Ce compte a été constitué par la *Loi relative aux rentes sur l'État*, et modifié par la *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État*. Cette dernière a mis fin à la vente de rentes sur l'État en 1975. Le compte est évalué sur une base actuarielle à chaque exercice, et le déficit ou l'excédent est imputé ou crédité au Trésor.

L'objectif de la *Loi relative aux rentes sur l'État* était d'encourager les Canadiens à pourvoir à leurs besoins futurs par l'achat de rentes sur l'État. La *Loi sur l'augmentation du rendement des rentes sur l'État* avait pour buts d'augmenter le taux de rendement des contrats de rente sur l'État et d'augmenter la flexibilité de leurs modalités.

Les rentrées et autres crédits comprennent les primes reçues, les fonds réclamés au Trésor pour les rentiers précédemment introuvables, l'intérêt gagné et tout virement requis afin de combler le déficit actuariel. Les paiements et autres débits représentent le paiement de rentes acquises, la valeur de rachat des prestations de décès, les remboursements et retraits de primes, les excédents actuariels et les postes non réclamés virés aux recettes non fiscales. Les montants reliés aux rentes non réclamées, concernant les rentiers introuvables, sont virés aux recettes non fiscales.

Au 31 mars 2002, il restait 5 324 rentes différées en vigueur dont le dernier remboursement débutera vers l'an 2030.

COMPTE DES RENTES SUR L'ÉTAT – RECETTES ET DÉBOURSÉS

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004
Dépenses				
Provisions actuarielles–				
Solde au début de l'exercice	**546,1**	**507,9**	**471,5**	**436,4**
Revenu	35,8	33,3	31,0	28,8
Paiements et autres charges	68,4	65,2	62,6	60,1
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	32,6	31,9	31,6	31,3
Surplus actuariel	5,6	4,5	3,5	2,7
Provisions actuarielles – Solde à la fin de l'exercice	**507,9**	**471,5**	**436,4**	**402,4**

Fonds d'assurance de la fonction publique

Le Fonds d'assurance de la fonction publique est un compte qui a été établi par la *Loi sur l'assurance du service civil*, afin de permettre au ministre des Finances de verser certaines prestations de décès aux fonctionnaires nommés dans des postes à durée indéterminée de tout secteur de la fonction publique, prestations établies en vertu de contrats. Aucun nouveau contrat n'a été émis depuis l'entrée en vigueur, en 1954, du Régime de prestations supplémentaires de décès pour la fonction publique et les Forces canadiennes dans le cadre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*. À compter d'avril 1997, le ministère du Développement des ressources humaines a assumé la responsabilité de l'administration et de l'évaluation actuarielle de *la Loi sur l'assurance du service civil*.

Le nombre de contrats d'assurance en vigueur au 31 mars 2002 totalisait 1,884 et l'âge moyen des souscripteurs était de 83,9 ans. Les rentrées et autres crédits se composent des primes et d'une somme (imputées aux dépenses) qui a été transférée du Trésor afin de permettre d'équilibrer l'actif et le passif actuariel du programme. Les paiements et autres débits se composent de prestations de décès, de rentes en règlement versées aux prestataires et d'un remboursement de primes.

Conformément aux dispositions du paragraphe 16(3) du *Règlement concernant l'assurance du service civil*, tout déficit sera crédité au compte du Trésor.

FONDS D'ASSURANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE – RECETTES ET DÉBOURSÉS

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2000-2001	Dépenses réelles 2001-2002	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004
Recettes				
Solde d'ouverture	**8,3**	**8,0**	**7,7**	**7,4**
Recettes et autres crédits	0,2	0,1	0,1	0,1
Paiements et autres charges	0,5	0,4	0,4	0,4
Excédent des paiements et autres charges sur les revenus de l'exercice	0,3	0,3	0,3	0,3
Solde de fermeture	**8,0**	**7,7**	**7,4**	**7,1**

Partie II de l'assurance-emploi – Plan de dépenses de 2003-2004

Contexte

La Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi (a.-e.)* oblige le gouvernement fédéral à travailler de concert avec les provinces et les territoires à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi qui puissent de manière plus efficace aider les chômeurs canadiens à retourner sur le marché du travail. Ces programmes portent le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Conformément à l'offre faite en 1996 par le gouvernement du Canada de conclure des partenariats bilatéraux avec les provinces et les territoires afin d'assurer une meilleure mise en valeur du marché du travail, des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont été signées avec neuf provinces et les trois territoires. Il y a deux types d'EDMT :

- Des accords de cogestion dans le cadre desquels Développement des ressources humaines Canada (DRHC) assure avec la province ou le territoire la responsabilité conjointe de l'élaboration des PEMS tandis que la mise en œuvre des programmes continue de relever de DRHC qui les offre par l'entremise de son réseau de prestation de services. De tels accords ont été conclus avec Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, la Colombie-Britannique et le Yukon. Un accord de partenariat stratégique qui est une forme de cogestion a aussi été signé avec la Nouvelle-Écosse. De plus, DRHC assure unilatéralement la prestation des PEMS en Ontario, car aucun accord de partenariat n'a été signé avec cette province.

- Des accords de transfert dans le cadre desquels la province ou le territoire assume l'entière responsabilité de l'élaboration et de la mise en œuvre de programmes actifs d'emploi semblables aux PEMS. De tels accords ont été conclus avec le Nouveau-Brunswick, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan, l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Outre les PEMS et autres programmes semblables offerts à l'échelle locale ou régionale, des activités pancanadiennes dont la portée est nationale ou plurirégionale sont aussi soutenues par DRHC dans le cadre des PEMS.

Prestations d'emploi et mesures de soutien

Les cinq prestations d'emploi sont les suivantes :

- **Subventions salariales ciblées** — Pour inciter les employeurs à recruter des personnes qu'ils ne recruteraient pas normalement s'ils ne disposaient pas d'une subvention.
- **Aide au travail indépendant** — Pour aider les particuliers à créer leur propre emploi grâce au démarrage de leur entreprise.
- **Partenariats pour la création d'emplois** — Pour offrir aux particuliers la possibilité d'acquérir une expérience de travail en vue d'améliorer leurs chances de trouver un emploi durable.

- **Suppléments de rémunération ciblés** — Pour offrir des stimulants financiers qui incitent les particuliers à accepter un emploi.
- **Développement des compétences** — Pour offrir une aide directe aux particuliers en vue de les aider à acquérir des compétences de nature générale ou spécialisée; dans les cas applicables, des contributions sont versées aux provinces ou territoires ou aux établissements d'enseignement financés par ces derniers pour supporter les coûts supplémentaires qui ne sont pas inclus dans les frais de scolarité.

Il est à noter que parmi les prestations d'emploi mentionnées plus haut, le programme de Suppléments de rémunération ciblés n'a pas encore été mis en application. Des projets pilotes ont été menés pour évaluer l'efficacité des Suppléments de rémunération ciblés, mais DRHC n'est pas encore parvenu à arrêter un modèle réalisable.

L'admissibilité aux prestations d'emploi s'étend aux participants assurés aux termes de l'article 58 de la *Loi sur l'a.-e.*, soit les prestataires actifs et les anciens prestataires (qui ont touché des prestations ordinaires au cours des trois années précédentes ou des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq années précédentes).

La Partie II de la loi autorise également l'adoption de mesures de soutien pour appuyer le Service national de placement. Les trois mesures prévues sont les suivantes :

- **Services d'aide à l'emploi** — Pour aider des organismes à fournir des services d'emplois aux chômeurs.
- **Partenariats du marché du travail** — Pour inciter et soutenir les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les communautés, à développer leur capacité de satisfaire aux exigences en matière de ressources humaines et à prendre des mesures de réaménagement des effectifs.
- **Recherche et innovation** — Pour trouver de meilleures façons d'aider les personnes à devenir ou rester aptes à occuper un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

Données financières

PLAN DE L'ASSURANCE-EMPLOI DE 2003-2004

(en millions de dollars)	Base	Réinvestissement	Total du Plan
Terre-Neuve-et-Labrador	57,1	73,1	130,2
Nouvelle-Écosse	50,9	30,3	81,2
Nouveau-Brunswick	50,0	42,1	92,1
Île-du-Prince-Édouard	15,9	10,0	26,0
Québec	350,0	248,1	598,1
Ontario	340,1	184,1	524,2
Manitoba	38,1	10,2	48,3
Saskatchewan	29,1	9,9	39,0
Alberta	74,7	35,9	110,7
Territoires du Nord-Ouest	2,1	1,6	3,6
Nunavut	1,6	1,0	2,5
Colombie-Britannique	138,2	151,7	290,0
Yukon	2,1	2,0	4,1
	1 150,0	**800,0**	**1 950,0**
Responsabilités pancanadiennes[a]	237,2	0,0	237,2
Fonds disponibles pour les prestations d'emploi et les mesures de soutien	**1 387,2**	**800,0**	**2 187,2**

a. Fonds réservés aux priorités pancanadiennes telles que les programmes pour les Autochtones, la jeunesse, les projets sectoriels et les projets d'innovation. Ce montant est net d'une somme de 12,8 millions de dollars des fonds convertis en coûts de fonctionnement pour DRHC.

Pour l'année 2003-2004, le pouvoir de dépenser de la Partie II de l'a.-e. de 2,2 milliards de dollars correspond à 0,6 % du total prévu des gains assurables, qui est de 382,391 milliards de dollars. Voilà qui représente des dépenses inférieures au plafond de 0,8 % imposé par la Loi, lequel est évalué à 3,059 milliards de dollars.

Une partie des économies de prestations de revenu de la Partie I résultant de la réforme de l'a.-e. est comprise dans ces fonds et servira à offrir des possibilités d'emploi aux Canadiens ainsi qu'à aider ces derniers à retourner au travail plus rapidement. La somme réinvestie a plafonné à 800 millions de dollars en 2000-2001.

Résultats prévus

On prévoit que 356 000 prestataires actifs recevront de l'aide en 2003-2004. Cette cible peut changer en fonction des conditions qui prévalent sur le marché du travail et des ententes passées avec les provinces et les territoires.

Le Ministère surveillera soigneusement l'impact des prestations d'emploi et des mesures de soutien sur les particuliers et les collectivités, le rendement de l'économie et des marchés du travail, la façon dont les travailleurs, les employeurs, les industries et les collectivités sont touchées et leur façon de s'adapter.

On a établi un cadre de responsabilité qui respecte la responsabilité légale du ministre du Développement des ressources humaines en ce qui concerne le Compte d'a.-e. Des indicateurs clés mesureront les résultats à court et à long terme des PEMS :

PEMS (ACTIVITÉS DE LA PARTIE II DE L'ASSURANCE-EMPLOI)			
	Clients ayant un emploi / Travail indépendant	**Prestations non versées**	**Prestataires actifs recevant de l'aide**
Résultats ciblés 2001-2002	214 314	733,4 M$	308 762
Résultats réels 2001-2002	187 938[1]	650,7 M$[1]	352 733[2]
Résultats ciblés 2002-2003	200 828	658,0 M$	299 000
Résultats prévus 2002-2003	209 000[3]	797,0 M$[4]	360 000[5]
Résultats ciblés 2003-2004	214 000	815,0 M$	356 000

Notes :

a. Ne comprend pas les résultats des Services d'information sur l'emploi et des activités pancanadiennes.

b. Les résultats ciblés pour ce qui est des clients ayant un emploi et des prestations non versées pour 2001-2002 et 2002-2003 sont les totaux soumis par les régions, les provinces et les territoires. Cependant, les résultats ciblés pour ce qui est des prestataires actifs recevant de l'aide correspondent à une combinaison de résultats ciblés reçus des régions, à laquelle on a ajouté 80 % de l'objectif du Québec (130 628 clients servis) et 80 % d'une estimation du nombre de clients servis par le Nouveau-Brunswick, calculée à partir des données antérieures. Les données antérieures de ces deux régions indiquent qu'un peu plus de 80 % des clients servis sont des prestataires actifs. Les EDMT de ces régions n'exigent pas d'objectif annuel pour ce qui est des prestataires actifs recevant de l'aide.

c. Les résultats prévus pour 2002-2003 sont fondés sur une analyse des données antérieures et des données les plus récemment signalées pour 2002-2003.

d. Les résultats prévus pour 2003-2004 sont des projections nationales établies par l'administration centrale de DRHC (en fonction des dépenses et des données antérieures sur les clients et les programmes). On procédera à un autre exercice pour établir les résultats ciblés à l'aide des provinces, des territoires et des régions une fois que les données définitives pour 2002-2003 seront disponibles. La nécessité d'établir les résultats ciblés pour les prochaines années de cette manière explique la différence entre les résultats ciblés de 2002-2003 publiés dans le plan de dépenses de l'a.-e. de 2002-2003 et ceux qui sont indiqués ci-dessus.

Explication des variances:

1. Les résultats réels quant aux clients ayant un emploi et aux prestations non versées sont inférieurs aux résultats ciblés. L'écart est lié au ralentissement économique qui a eu lieu durant les trois premiers trimestres de 2001-2002.
2. Le nombre de prestataires actifs recevant de l'aide est supérieur au nombre prévu à cause d'une augmentation du nombre de demandes de prestations régulières établies par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est liée au ralentissement économique qui a eu lieu durant les trois premiers trimestres de 2001-2002.
3. Les résultats prévus pour ce qui est des clients ayant un emploi correspondent à une augmentation de 6,6 % du nombre réel de clients employés en date du 31 octobre 2002 par rapport à la même période en 2001-2002. Les résultats pour ce qui est des clients ayant un emploi sont supérieurs aux résultats prévus en fonction des données qui étaient disponibles lorsqu'on a établi les résultats ciblés. La situation du marché du travail était forte en 2002 comme le Canada terminait l'année avec un nombre record de 560 000 emplois créés.
4. En date du 31 octobre 2002, les résultats quant aux prestations non versées dépassaient de 111 M$ (27 %) les résultats de la même période en 2001. Les résultats quant aux prestations non versées sont plus élevés que ce que l'on avait prévu lors de l'établissement des résultats ciblés. Environ 35 % de l'augmentation s'explique par un plus grand nombre de prestataires actifs que prévu (source des prestations non versées). Le reste de l'augmentation (65 %) est causé par des facteurs tels que le taux moyen des prestations et la longueur des périodes de prestations en 2002-2003 lorsqu'on compare les données à celles de 2001-2002.
5. Le nombre de prestataires actifs recevant de l'aide dépasse de 73 % celui de la même période de l'année précédente. L'écart est lié à l'utilisation plus importante que prévu des interventions qui correspondent à des services. Ces interventions sont généralement offertes aux clients qui sont prêts à occuper un emploi. L'augmentation représente aussi un meilleur suivi des dossiers des clients.

Des 13 évaluations formatives prévues, 12 sont terminées. L'évaluation formative de l'EDMT du Nunavut devrait se terminer au printemps 2004. Les évaluations sommatives des EDMT, qui fourniront des données fiables et valides sur les effets et l'efficacité du programme, sont en cours dans trois provinces, soit en Colombie-Britannique, à Terre-Neuve-et-Labrador et au Québec (au Québec, la province mène l'évaluation en consultation avec DRHC). En 2002-2003, on commence à effectuer des évaluations sommatives dans d'autres provinces et territoires. On s'attend à ce qu'elles se terminent en 2004.

Au cours de la dernière année, on a entamé des projets pilotes sur l'indicateur à moyen terme (IMT) en Colombie-Britannique et en Alberta. Les projets pilotes sur l'IMT visent à vérifier si on peut utiliser les données opérationnelles pour effectuer régulièrement le contrôle de l'efficacité des PEMS et la rédaction des rapports à ce sujet. Dans le cadre des projets pilotes, on examine les méthodes et les indicateurs qui seraient les plus efficaces pour évaluer l'effet des activités financées à l'aide des fonds visés à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le projet appuie l'engagement du Ministère à contrôler et à faire rapport de l'efficacité des programmes des PEMS exécutés dans le cadre des EDMT.

Détails sur les paiements de transfert

Développement des ressources humaines Canada gère un nombre élevé de programmes de paiements de transfert. Ces programmes soutiennent les gens, les communautés, les secteurs privé et bénévole, les travailleurs, d'autres ordres de gouvernement et les organisations autochtones dans leurs efforts concertés pour améliorer le développement humain. Nous sommes assujettis à la politique révisée en matière de paiements de transfert, qui a été rendue publique le 1er juin 2000. Aux termes de celle-ci, les ministères sont tenus de produire des rapports sur les programmes de paiements de transfert d'une valeur d'au moins 5 millions de dollars. Ce faisant, nous montrons notre volonté d'assurer une saine gestion, d'exercer un contrôle et de rendre des comptes à l'égard des paiements de transfert.

Conformément à cette politique, nous avons produit de la documentation qui décrit chacun des programmes financés à même le Trésor, notamment les objectifs et les résultats attendus ainsi que les jalons vers l'atteinte de ces objectifs. Le tableau ci-dessous dresse la liste des paiements de transfert et des fiches techniques représentent chacun des programmes évalués à plus de 5 millions de dollars.

Les dépenses prévues reflètent les coûts estimatifs des programmes et excluent les ressources de fonctionnement nécessaires pour les exécuter.

PAIEMENTS DE TRANSFERT NON LÉGISLATIFS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ (PRÉVUS EN 2003-2004 : 1 105,7 MILLIONS DE DOLLARS (M$))

Programmes connexes (modalités)	Pour plus d'information, voir
Investissement dans les ressources humaines (IRH)	
Subventions	
Subventions aux particuliers, aux organisations et aux sociétés en vue d'aider les particuliers à améliorer leur aptitude au travail et de promouvoir les possibilités d'emploi en favorisant la création d'entreprises à l'échelle locale (Prévus : 8,2 M$)	
Initiatives emploi jeunesse	Fiche technique 1
Subventions à des organismes bénévoles, à des professionnels, à des universités, à des institutions postsecondaires ainsi qu'à des gouvernements provinciaux et territoriaux pour l'alphabétisation (Prévus : 28,2 M$)	
Programme national d'alphabétisation	Fiche technique 2
Subventions aux organisations sans but lucratif pour les activités admissibles à l'aide financière du Programme de partenariats pour le développement social (Prévus : 7,0 M$)	
Programme de partenariats pour le développement social	Fiche technique 3

Programmes connexes (modalités)	Pour plus d'information, voir

Investissement dans les ressources humaines (IRH)

Contributions

Paiements aux provinces, territoires, municipalités, autres organismes publics, organisations, groupes, collectivités, employeurs et particuliers afin de pourvoir à la formation ou à l'expérience de travail, à la mobilisation des ressources communautaires et aux mesures de planification et d'adaptation des ressources humaines nécessaires au fonctionnement efficace du marché du travail canadien (Prévus : 575,5 M$)

Fonds d'intégration des personnes handicapées	Fiche technique 4
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones*	Fiche technique 5
Initiatives emploi jeunesse	Fiche technique 1
Programme de partenariats pour le développement social	Fiche technique 3
Programme de Conseil sectoriel	Fiche technique 7
Projets pilotes concernant les travailleurs âgés	Fiche technique 9

Aide à l'employabilité des personnes handicapées – Versements aux gouvernements provinciaux et territoriaux, selon les ententes bilatérales, afin de pourvoir au financement de différentes mesures qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer, à trouver un emploi et à le garder (Prévus : 192,0 M$)

Aide fédérale, provinciale et territoriale à l'employabilité des personnes handicapées	Fiche technique 6

Contributions aux organisations, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux institutions postsecondaires et aux particuliers afin d'encourager et d'appuyer les initiatives qui contribueront à l'élaboration d'un système d'apprentissage davantage axé sur les résultats et plus accessible, pertinent et responsable (Prévus : 3,4 M$)

Contributions aux organismes, aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux établissements d'enseignement postsecondaire et aux particuliers afin d'encourager des initiatives liées à l'élaboration, à l'application, à l'utilisation et à la diffusion de nouvelles techniques d'acquisition du savoir et de formation (Bureau des technologies d'apprentissage) (Prévus : 2,8 M$)

Sans-abri – Contributions aux provinces, aux territoires, aux municipalités et autres organismes publics, de même qu'à des organismes, des groupes communautaires, des employeurs et des particuliers à l'appui d'activités visant à atténuer et à prévenir le problème des sans-abri au Canada (Prévus : 160,4 M$)**

Les sans-abri (Initiatives de partenariats en action communautaire); Jeunes (sans-abri); Stratégie pour les Autochtones en milieu urbain (sans-abri)	Fiche technique 8

Programmes connexes (modalités)

Nouvelles Initiatives

Institut canadien sur l'apprentissage — Budget 2003
Annoncée dans le Budget de 2003 (Prévus : 100 M$)

Apprentissage des jeunes enfants et services de garde — Budget 2003
Annoncée dans le Budget de 2003 (Prévus : 25 M$)

Travail

Subventions

Comité canadien conjoint de publicité relative à la prévention des incendies (Prévus : 0,0 M$)

Prévention des incendies du Canada (Prévus : 0,0 M$)

Appui aux activités qui contribuent aux objectifs du Programme de sécurité et de santé au travail (Prévus : 0,0 M$)

Appui aux organismes responsables de l'élaboration des normes (Prévus : 0,0 M$)

Contributions

Programme de partenariat syndical-patronal (Prévus : 1,6 M$)
Programme de contribution visant à encourager la collaboration syndicale-patronale et l'innovation et à promouvoir un milieu de travail productif, juste et ouvert

Commission du travail (Prévus : 1,6 M$)

*Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2003 relativement au Partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi (10 M$) sont exclues de la fiche technique No 5.

**Les ressources financières annoncées dans le Budget de 2003 pour l'Initiative de partenariats en action communautaire (135 M$) sont incluses dans la fiche technique No 8.

FICHE TECHNIQUE N° 1 : STRATÉGIE EMPLOI JEUNESSE

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 252,3 M$)

Objectifs	La Stratégie renouvelée visera à aider les jeunes à parfaire leurs compétences améliorant l'employabilité et ainsi à faire augmenter le nombre de jeunes qualifiés dans la population active du Canada.	
Résultats attendus	Voici les principaux résultats prévus qui sont communs à toutes les initiatives financées dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse renouvelée pendant la période de 2003 à 2008 et les années suivantes : • les participants amélioreront leurs compétences augmentant l'employabilité en acquérant de l'expérience de travail ou en bénéficiant d'interventions personnalisées; • une proportion des jeunes participants reprendront leurs études afin de poursuivre leur instruction, de parfaire leurs compétences et/ou de décrocher un emploi.	
Jalons vers l'atteinte des objectifs :		
→ Date de renouvellement	Mars 2008.	
→ Évaluations complétées (programmes antérieurs)	1997 :	Évaluation sommative du projet Placement carrière-été.
	1998-1999 :	Évaluation sommative du Service jeunesse Canada.
		Stratégie emploi jeunesse : Évaluation formative du programme Jeunes stagiaires Canada et autres initiatives du programme Jeunesse de DRHC.
		Évaluation interministérielle de la Stratégie emploi jeunesse (SEJ).
	2000-2001 :	Évaluation de Service jeunesse Canada (étude longitudinale).
		Évaluation sommative du programme Jeunes stagiaires Canada de DRHC dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse.
		Phase I de l'évaluation interministérielle de la SEJ.
	2001-2002 :	Phases II et III de l'évaluation du programme Jeunes stagiaires Canada.
		Phase II de l'évaluation interministérielle de la SEJ (fusionne la SEJ avec les autres programmes fédéraux à l'intention de la jeunesse).
→ Évaluations prévues	2004 :	Évaluation formative.
	2006 :	Évaluation sommative.

FICHE TECHNIQUE N° 2 : PROGRAMME NATIONAL D'ALPHABÉTISATION
(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 28,2 M$)

Objectifs	Accorder une aide financière (et technique) pour la mise en œuvre d'activités visant l'un ou l'autre des objectifs globaux suivants : a) accroître la sensibilisation du public et sa compréhension des problèmes liés à une société insuffisamment alphabétisée; b) promouvoir la coordination et l'échange d'information entre tous les organismes qui se préoccupent d'alphabétisation; c) améliorer l'accessibilité et la participation des personnes intéressées par les programmes d'alphabétisation, y compris dans le milieu de travail; d) appuyer l'élaboration et la diffusion du matériel didactique touchant l'alphabétisation; e) appuyer les projets de recherche appliquée ou de recherche-action qui répondent aux besoins des apprenants et des formateurs en alphabétisation; f) encourager la poursuite d'avenues et de solutions nouvelles en alphabétisation à l'aide de projets innovateurs au sein de la communauté, du monde syndical et du secteur des affaires; g) renforcer la capacité des principales organisations et institutions préoccupées par l'alphabétisation de prendre la défense et de faire la promotion du dossier.
Résultats attendus	• Renforcement et soutien des partenaires. • Production de matériel didactique pertinent et efficace. • Sensibilisation accrue du public. • Réalisation de recherches pertinentes de grande qualité. • Meilleure coordination et meilleur échange d'information. • Meilleur accès aux services d'alphabétisation pour les Canadiens dans le besoin.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2003.
→ Évaluation complétée	Janvier 2003 : Rapport d'évaluation achevé.
→ Évaluation prévue	2007 : Évaluation des programmes du Secrétariat national à l'alphabétisation.

FICHE TECHNIQUE N° 3 : PROGRAMME DE PARTENARIATS POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (PPDS)[a]

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 24,2 M$)

Objectifs	Le PPDS est un programme national pluriannuel de recherche et développement qui a été créé en 1998. Conformément au mandat de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le Programme appuie les activités du secteur des organismes sociaux sans but lucratif. Ces activités visent à promouvoir la production et la diffusion des connaissances et à renforcer les capacités de ce secteur à combler les besoins en développement social des groupes vulnérables[b].
Résultats attendus	Résultats qualitatifs dans les domaines suivants : • augmentation de la production de connaissances sur les nouvelles questions sociales, les solutions novatrices, les pratiques exemplaires, les outils et les méthodes; • augmentation de la diffusion des renseignements et des connaissances; • renforcement et élargissement des partenariats, des alliances et des réseaux; • efficacité accrue du dialogue avec le public et des consultations au sujet des politiques et des programmes à vocation sociale du Canada; • renforcement des capacités des organismes sociaux sans but lucratif qui reçoivent du financement, en ce qui concerne la gouvernance, l'élaboration des politiques et des programmes, la sensibilisation communautaire, l'administration organisationnelle et la gestion.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Les nouvelles modalités entreront en vigueur en avril 2003.
→ Évaluation complétée	2002-2003 : DRHC reçoit les évaluations préliminaires sur le PPDS et le programme Visions de la garde d'enfants (VGE). 2003-2004 : Présentation au Comité de vérification et d'évaluation de DRHC aux fins de décisions.
→ Évaluation prévue	2007-2008 : Évaluation du programme renouvelé.

a. Comprend tous les programmes qui utilisent les modalités du Programme de partenariats pour le développement social : Initiative du secteur bénévole, une part des initiatives de Visions de la garde d'enfants (VGE) ainsi que le programme lui-même.

b. Le PPDS comprend l'ancien programme Visions de la garde d'enfants (VGE), qui fait partie du volet de l'apprentissage et la garde des jeunes enfants.

FICHE TECHNIQUE N° 4 : FONDS D'INTÉGRATION DES PERSONNES HANDICAPÉES

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 23,8 M$)

Objectifs	a) Aider les personnes handicapées à se préparer à l'emploi, à obtenir un emploi et à le conserver ou à devenir travailleur autonome, et augmenter ainsi leur participation à l'activité économique et leur indépendance financière. b) La concrétisation de cet objectif sera le fruit d'un travail de partenariat avec les organismes non gouvernementaux représentant les personnes handicapées, le secteur privé et les gouvernements provinciaux et de l'adoption d'approches innovatrices qui font appel aux meilleures pratiques pour favoriser l'intégration économique des personnes handicapées.
Résultats attendus	• Environ 3 700 personnes handicapées recevront de l'aide chaque année et, de ce nombre, 1 900 trouveront un emploi.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	31 mars 2004.
→ Évaluation complétée	1998 : Évaluation formative. 2001 : Évaluation sommative.
→ Évaluation prévue	2004 : Évaluation sommative.

FICHE TECHNIQUE N° 5 : STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES AUTOCHTONES (SDRHA)*

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 252,4 M$)

Objectifs	Aider les organismes Autochtones à élaborer et à mettre en œuvre des programmes relatifs au marché du travail, aux jeunes et à la garde d'enfants qui répondent aux besoins locaux et régionaux des Autochtones. Ce Programme : a) aidera les gens à se préparer en vue d'obtenir et de garder un emploi, ce qui entraînera des économies dans les programmes de soutien du revenu; b) aidera les jeunes Autochtones (une personne normalement âgée de 15 à 30 ans) à se préparer pour le marché du travail, à trouver et à conserver un emploi et à réussir la transition vers le marché du travail, ce qui entraînera une hausse de l'emploi; et c) fera augmenter l'offre de services de garde d'enfants de qualité dans les communautés des Premières Nations et des Inuits, pour faire en sorte que la quantité de services distincts et diversifiés offerts dans ces communautés soit comparable à ce qui existe dans la population en général.
Résultats attendus[a]	• Au total, 50 000 clients autochtones ont reçu de l'aide; de ce nombre, 18 000 ont trouvé un emploi et l'ont conservé ou sont devenus travailleurs autonomes et environ 6 000 clients retourneront à l'école.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	1er avril 2004.
→ Évaluation complétée	Aucune à ce jour.
→ Évaluations prévues	2001-2002 et 2002-2003 (Rapport d'évaluation prévu pour février 2003) : • Données administratives illustrant la Stratégie. • Études de cas en milieu communautaire évaluant l'incidence de la SDRHA et comprenant des enquêtes de suivi de la clientèle, analysant les revenus, la durée des emplois, l'utilisation des compétences et le positionnement de ces résultats dans le contexte de la collectivité. • Évaluation de la Stratégie de partenariat, de la gestion horizontale et des aspects liés à l'intégration du programme. L'évaluation finale sera terminée au plus tard en mars 2004. L'évaluation sera principalement sommative, mais comprendra certains éléments mineurs de nature formative.

a. Les résultats se fondent sur le financement total affecté au programme et provenant du Trésor ainsi que de la Partie II de l'assurance-emploi. Les résultats exclusivement liés au Trésor ne sont pas disponibles.

* Exclut les ressources financières annoncées dans le Budget de 2003 relativement au Partenariat autochtone pour l'acquisition de compétences et l'emploi (10 M$).

FICHE TECHNIQUE N° 6 : AIDE FÉDÉRALE, PROVINCIALE ET TERRITORIALE À L'EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES (AEPH)

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 192,0 MS)

Objectifs	L'initiative vise à financer différentes mesures provinciales et territoriales qui faciliteront l'intégration des adultes handicapés au marché du travail en les aidant à se préparer à un emploi, à trouver un emploi et à le garder.
Résultats attendus	• Le principal engagement consiste à aider les personnes handicapées à se préparer au marché du travail, à se trouver un emploi et à le conserver. L'AEPH met l'accent sur la responsabilité. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont élaboré ensemble les indicateurs de résultats. • Les résultats seront connus dans le rapport national d'AEPH qui sera rendu public au printemps 2003.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	1er avril 2003.
→ Évaluations complétées	1999-2000 : Évaluation de la capacité. 2001-2002 : Évaluations bilatérales.
→ Évaluations prévues	2001-2002 : Pratiques prometteuses. 2003-2004 : Évaluations bilatérales.

FICHE TECHNIQUE N° 7 : PROGRAMME DE CONSEIL SECTORIEL (DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 13,0 M$)

Objectifs	a) Accroître le nombre de conseils sectoriels et leur champ d'application sur le marché du travail; b) mettre l'accent sur les résultats (incidence positive sur les ressources humaines (RH) et le perfectionnement des compétences dans les secteurs); c) augmenter la recherche et l'intérêt du Ministère pour les intervenants de l'industrie et le système d'éducation postsecondaire; d) stabiliser les conseils sectoriels grâce à un soutien fondé sur le rendement; et e) mettre en place un mécanisme de prestation mieux lié aux secteurs.
Résultats attendus	**À court terme** • Renforcer le consensus et améliorer la compréhension des besoins en matière de perfectionnement des compétences et de normes professionnelles ainsi que des enjeux concernant le marché du travail (micro et macro); • accroître la collaboration, les interventions et l'investissement par industrie; • augmenter l'offre et l'utilisation de produits et de services pour aider les industries à régler les problèmes de RH. **À long terme** • Augmenter l'apprentissage et le perfectionnement des compétences dans l'industrie; • mettre en place un système d'apprentissage plus éclairé et répondant mieux aux besoins de l'industrie; • accroître les capacités de l'industrie à recruter des travailleurs et à les maintenir en poste ainsi qu'à régler les problèmes de RH.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Mars 2007.
→ Évaluation complétée	Aucune évaluation formative jusqu'ici.
→ Évaluations prévues	Évaluation provisoire prévue pour l'exercice 2004-2005. Évaluation formative prévue pour 2006-2007.

FICHE TECHNIQUE N° 8 : LES SANS-ABRI (INITIATIVE DE PARTENARIATS EN ACTION COMMUNAUTAIRE)

(DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 160,4 M$)*

Objectifs

a) Concevoir un continuum complet de services pour aider les sans-abri du pays à se sortir du cycle de l'itinérance et empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance, en fournissant aux communautés les outils nécessaires pour élaborer des interventions afin de stabiliser les conditions de logement des personnes et des familles sans abri —encourager l'autonomie lorsque possible—et d'empêcher les personnes à risque de sombrer dans l'itinérance;

b) faire en sorte que les communautés aient des moyens d'action durables pour lutter contre l'itinérance, en renforçant le leadership des communautés et en intensifiant la prise en charge du dossier par la population générale, les organismes sans but lucratif et le secteur privé.

Résultats attendus

- Améliorer les mesures de soutien et les services offerts pour combler les besoins des personnes et des familles sans abri et de celles qui risquent de le devenir, en facilitant l'action communautaire intégrée en vue d'améliorer les conditions de vie des sans-abri et de les aider à trouver un logement sûr et à le garder;
- accroître les connaissances sur l'itinérance et la compréhension de ce problème à l'échelle locale, régionale et nationale, grâce à la cueillette de données, à la recherche et à l'évaluation de l'efficacité des interventions, et en favorisant le transfert de l'information;
- amener les partenaires à participer davantage à la lutte contre l'itinérance, en renforçant les partenariats et la collaboration avec les autres ministères fédéraux, tous les ordres de gouvernement, le secteur privé et les organismes sans but lucratif.

Jalons vers l'atteinte des objectifs :

→ Date de renouvellement	31 mars 2006**
→ Vérification complétée	Exercice 2000-2001 : Examen de mise en œuvre : Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC).
→ Vérification prévue	Exercice 2002-2003 : Vérification de la conformité.
→ Évaluation complétée	→ Rapport sur des études de cas pour les jeunes sans abri (2001-2002). → Évaluation des volets de l'Initiative nationale pour les sans-abri relevant de DRHC achevée pendant l'exercice 2001-2002.
→ Évaluations prévues	Évaluations du plan communautaire de l'IPAC (seront achevées d'ici le 30 septembre 2003).

*Comprend les dépenses prévues annoncées dans le Budget de 2003 pour l'Initiative de partenariats en action communautaire (135 M$).

**En attente de l'approbation d'une prolongation des modalités.

FICHE TECHNIQUE N° 9 : PROJETS PILOTES CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ÂGÉS (DÉPENSES PRÉVUES EN 2003-2004 : 15,0 M$)*

Objectifs	a) Appuyer des projets pilotes innovateurs visant la réintégration de travailleurs âgés déplacés dans un emploi durable ou le maintien en poste des travailleurs âgés menacés de déplacement. b) Cet objectif est conforme aux priorités d'investissement dans les ressources humaines de DRHC visant à aider les clients qui ont des besoins et des problèmes particuliers liés à l'emploi, à élargir les partenariats pour améliorer et intégrer les programmes ainsi qu'à mettre l'accent sur la prévention.
Résultats attendus	• Ces projets permettront aux deux paliers de gouvernement de mieux comprendre ce qui fonctionne pour ce groupe et comment DRHC entend coopérer avec lui en élaborant des politiques et des programmes pour les travailleurs âgés.
Jalons vers l'atteinte des objectifs :	
→ Date de renouvellement	Le programme prendra fin le 31 mars 2004.
→ Évaluation complétée	Les évaluations des projets pilotes sont en cours, et certaines seront terminées sous peu.
→ Vérification prévue	Les évaluations préliminaires des provinces et des territoires participants seront achevées au plus tard le 31 mars 2004. DRHC recevra les évaluations finales au plus tard en mars 2005.

*En attente du financement.

Rapport consolidé du Programme canadien de prêts aux étudiants

En août 2000, le fait marquant pour le Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE) a été le passage du financement à risques partagés, en place avec les institutions financières entre 1995 et juillet 2000, au financement direct des prêts aux étudiants[40].

Ainsi, le mode de prestation de services a été repensé de sorte que les prêts aux étudiants soient directement financés. Selon les nouvelles ententes, le gouvernement du Canada finance lui-même les étudiants, et deux fournisseurs de services administrent les prêts.

De plus, les responsables du Programme ont élaboré des mesures temporaires afin d'assurer la prestation ininterrompue de l'aide financière aux étudiants jusqu'à la mise en œuvre complète du programme de prêts directs.

Entité comptable

Le présent rapport porte uniquement sur le PCPE et non sur les activités du Ministère entourant son application. Les dépenses figurant dans les tableaux financiers sont avant tout les dépenses législatives autorisées par la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants.*

Méthode comptable

Les tableaux financiers sont préparés en conformité avec les principes comptables généralement reconnus au Canada, tels que reflétés dans le *Manuel de comptabilité pour le secteur public* de l'Institut Canadien des Comptables Agréés.

Conventions comptables particulières

Revenus

Deux sources de revenus sont présentées : les intérêts gagnés sur les prêts directs et les sommes récupérées sur les prêts directs, les prêts garantis et les reprises de prêts. Selon les conventions comptables en vigueur au gouvernement, les revenus de ces deux sources doivent être crédités au Trésor. Ils n'apparaissent pas avec les dépenses dans les comptes du PCPE, mais ils sont déclarés séparément dans les états financiers de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et du gouvernement.

→ Intérêts gagnés sur les prêts directs – Les étudiants emprunteurs sont tenus de payer l'intérêt simple sur leurs prêts lorsqu'ils terminent leurs études à temps plein. Quand ils quittent l'école, ils peuvent opter pour un taux d'intérêt variable (taux préférentiel + 2,5 %) ou

[40] Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/

un taux fixe (taux préférentiel + 5 %). Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent uniquement l'intérêt couru sur le solde impayé des prêts directs et remboursables au gouvernement. Les emprunteurs continuent de payer directement aux prêteurs privés l'intérêt couru sur les prêts garantis ou à risques partagés.

→ Recouvrement des intérêts sur les prêts directs – Les montants figurant dans les tableaux financiers représentent l'intérêt récupéré sur les prêts directs non remboursés.

→ Sommes récupérées sur les prêts garantis – Le gouvernement rembourse aux prêteurs privés tous les prêts consentis avant le 1er août 1995 qui sont en souffrance (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé en totalité). Les sommes indiquées dans les tableaux financiers représentent le capital et l'intérêt récupérés sur ces prêts non remboursés.

→ Sommes récupérées sur les reprises de prêts – En vertu des accords sur les prêts à risques partagés, le gouvernement acquerra des institutions financières participantes tous les prêts consentis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 qui sont en souffrance pendant au moins 12 mois après la période d'études et qui, au total, ne sont pas supérieurs à 3 % du solde mensuel moyen des prêts d'études non remboursés du prêteur. Le montant payé est établi à 5 % de la valeur du prêt en question. Les sommes récupérées inscrites dans les tableaux représentent le recouvrement du capital et des intérêts moins le remboursement effectué aux institutions financières participantes.

Subventions canadiennes pour études

Les Subventions canadiennes pour études améliorent l'accès à l'éducation postsecondaire. Cinq programmes viennent en aide : 1) aux étudiants ayant une incapacité permanente, pour les frais d'études liés à leur incapacité (jusqu'à 8 000 dollars par année); 2) aux étudiants ayant des personnes à charge (jusqu'à 3 120 dollars par année); 3) aux étudiants à temps partiel dans le besoin, pour leurs frais d'études (jusqu'à 1 200 dollars par année); 4) aux étudiantes de doctorat dans certains domaines (jusqu'à 3 000 dollars par année pendant un maximum de trois ans); 5) aux étudiants dans le besoin ayant une incapacité permanente (jusqu'à 2 000 dollars par année).

Frais de recouvrement

Les frais de recouvrement correspondent à ce qu'il en coûte pour faire appel à des agences privées dans le but de recouvrer les prêts d'études canadiens non remboursés. Les prêts faisant l'objet de mesures de recouvrement sont : les prêts à risques partagés et les prêts garantis qui sont en souffrance pour lesquels le gouvernement a remboursé le prêteur privé, et les prêts directs versés après le 31 juillet 2000 qu'un tiers fournisseur de services a renvoyés au Ministère parce qu'ils n'étaient pas remboursés.

Ententes provisoires

Tel que mentionné en introduction, des mesures temporaires concernant les institutions prêteuses administrant des prêts à risques partagés ont été conclues afin qu'elles déboursent au nom du gouvernement le montant des prêts directs pour études à temps plein. Ces ententes ont pris fin le 28 février 2001, date à laquelle le gouvernement a remboursé aux prêteurs 85 % capital qu'ils ont avancé au cours de la période de transition. L'autre 15 % a été remboursé aux institutions prêteuses. Les ententes prévoyaient aussi une rémunération sous forme de frais de transaction ainsi que le paiement d'intérêts sur les sommes avancées pour le compte du

gouvernement. Par ailleurs, un contrat a été conclu avec Postes Canada pour la livraison des prêts directs pour études à temps partiel. Les postes appelés Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) et Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) indiquent le coût de ces ententes provisoires.

→ Frais d'intérêts versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) – Cette dépense représente les frais d'intérêts, calculés au taux préférentiel, payés mensuellement aux institutions prêteuses par le PCPE sur les avances non remboursées de prêts directs pour études à temps plein.

→ Frais de transition versés aux institutions financières (selon l'entente provisoire) – Cette dépense représente les frais de transaction payés par le PCPE durant la période de transition pour chaque prêt d'études à temps plein consenti par l'institution prêteuse participante. Ces frais de transition incluent également les sommes versées à Postes Canada pour chacun des prêts pour études à temps partiel effectués au cours de la période. Le coût est calculé en fonction des certificats d'admissibilité négociés par l'étudiant.

Coûts des fournisseurs de services

Depuis le 1er mars 2001, dans le cadre du programme de prêts directs, le PCPE fait appel à des tiers fournisseurs de services pour administrer le versement des prêts, leur gestion en cours d'études et leur remboursement une fois les études terminées. Ce poste représente les coûts associés aux services prévus à l'entente.

Prime de risque

La prime de risque constitue une partie de la rémunération versée aux institutions prêteuses ayant participé au programme de prêts à risques partagés entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000. Elle correspondait à 5 % de la valeur des prêts consolidés (normalement la valeur des prêts consentis aux étudiants) et était calculée et payée au moment où ces derniers terminaient leurs études et commençaient à rembourser leur dette. En retour, les prêteurs assumaient tous les risques associés au non-remboursement des prêts.

Reprise de prêts

Selon les dispositions des contrats conclus avec les institutions prêteuses, le gouvernement achète du prêteur les prêts d'études non remboursés depuis au moins 12 mois et dont la somme totale n'excède pas 3 % du solde mensuel moyen des prêts en cours de remboursement mais non remboursés de l'institution prêteuse. Le montant versé est fixé à 5 % de la valeur des prêts en question.

Frais d'administration des provinces et des territoires

Conformément à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement a conclu avec les provinces participantes et avec le Yukon des ententes visant à faciliter l'administration du PCPE. Les provinces et le territoire administrent les activités de mise en application et d'évaluation du programme fédéral d'aide aux étudiants et reçoivent en contrepartie des frais d'administration.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût attribué au PCPE au titre des prêts directs pendant que les étudiants ont le statut d'étudiant.

Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement

Le capital requis pour les prêts directs est réuni grâce aux activités générales de financement du ministère des Finances. Le coût d'emprunt de ce capital est comptabilisé dans les opérations de financement global du ministère des Finances. Les montants apparaissant dans les tableaux financiers représentent le coût des intérêts pendant que les étudiants remboursent leur prêt d'études canadien.

Bonification d'intérêts pendant les études

L'une des principales caractéristiques du programme fédéral d'aide aux étudiants est que les étudiants emprunteurs ne sont pas tenus de payer les intérêts sur leurs prêts tant qu'ils étudient, et pour les prêts négociés avant le 1er août 1993, durant six mois après la fin des études. Dans le cadre des programmes de prêts garantis et à risques partagés, le gouvernement payait les intérêts aux institutions prêteuses pour le compte des étudiants.

Exemption d'intérêts

Les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt peuvent obtenir de l'aide financière couvrant les intérêts. La transition des prêts garantis et à risques partagés aux prêts directs n'a pas affecté l'exemption d'intérêts sur les prêts en défaut de paiement du point de vue de l'emprunteur, mais la méthode de comptabilisation des coûts connexes a changé. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses une indemnisation pour intérêts perdus, équivalente au montant des intérêts courus sur les prêts faisant l'objet d'une exemption d'intérêts. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, on ne calcule pas les intérêts courus, mais ceux-ci sont inclus dans les créances irrécouvrables.

Réduction de la dette en cours de remboursement

Le programme de réduction de la dette en cours de remboursement (RDR) aide les emprunteurs aux prises avec de sérieuses difficultés financières. La RDR est un programme fédéral d'aide au remboursement dans le cadre duquel le gouvernement canadien, une fois que toutes les autres mesures d'exemption d'intérêts ont été épuisées, réduit jusqu'à un montant abordable le capital impayé des prêts consentis aux étudiants admissibles. Pour les prêts consentis avant le 1er août 2000, le PCPE verse aux institutions prêteuses le montant du capital de la dette de l'étudiant réduit par le gouvernement canadien en vertu de la RDR. Dans le cas des prêts consentis après le 1er août 2000, le gouvernement du Canada renonce à une partie du capital de l'emprunt.

Réclamations payées et prêts pardonnés

Entre l'entrée en vigueur du Programme, en 1964, et le 31 juillet 1995, le gouvernement garantissait pleinement tous les prêts consentis à des étudiants par des prêteurs privés. Il

rembourse aux prêteurs privés tout prêt d'études non remboursé (c'est-à-dire que les prêteurs réclament tout montant de capital et d'intérêt non remboursé dans sa totalité, après quoi DRHC tente de récupérer ces montants). Les ententes à risques partagés permettaient aux prêts émis entre le 1er août 1995 et le 31 juillet 2000 d'être garantis dans certaines circonstances. Ce poste représente les coûts associés à cette garantie de prêt.

Conformément à la *Loi canadienne sur les prêts aux étudiants* et à la *Loi fédérale sur l'aide financière aux étudiants*, le gouvernement verse à l'établissement prêteur le plein montant du capital non remboursé de même que les intérêts courus si l'emprunteur est décédé ou s'il est atteint d'une incapacité permanente et qu'il ne peut rembourser son prêt sans privations excessives.

Créances irrécouvrables

En vertu du programme de prêts directs, les prêts d'études sont dorénavant la propriété du gouvernement et il doit les comptabiliser en tant qu'éléments d'actif. Par conséquent, les principes comptables généralement reconnus exigent que soit établie une charge estimative entourant les pertes éventuelles associées à ces prêts. Cette charge doit être établie au cours de l'année de versement du prêt, et ce, même s'il se peut que les pertes ne surviennent que bien des années plus tard. Le poste de dépense correspond aux provisions pour créances irrécouvrables, réduction de la dette en cours de remboursement et exemption d'intérêts rattachés au portefeuille des prêts directs.

Paiements compensatoires aux provinces non participantes

Les provinces et territoires ont le choix de ne pas participer au PCPE. En retour, ces provinces et territoires ont droit à un montant compensatoire pour les aider à payer les coûts d'exécution d'un programme similaire d'aide financière aux étudiants.

Mesures budgétaires de 2003

Conformément aux mesures annoncées dans le budget de février 2003, environ 60 millions de dollars seront accordés au Programme canadien de prêts aux étudiants, sur deux ans, pour aider directement les étudiants. Ces fonds permettront d'améliorer la gestion de l'exemption d'intérêts, de la dette en cours de remboursement et de l'exemption du revenu gagné et des bourses obtenues pendant les études. Grâce à ces mesures, un plus grand nombre de Canadiens pourront recevoir le soutien nécessaire pour faire des études postsecondaires et acquérir les connaissances et les compétences dont ils ont besoin pour réussir. Ces mesures aideront aussi les emprunteurs qui ont de la difficulté à rembourser leur prêt.

Engagements

Le 31 mars 2003, les engagements du Ministère pour les marchés conclus avec des fournisseurs de services totalisaient 82,7 millions de dollars. Actuellement, la date à laquelle les contrats des fournisseurs de service prendront fin est le 28 février 2004.

TABLEAU 1 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PROGRAMMES COMBINÉS

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenus					
Intérêts gagnés sur les prêts directs	0,3	44,2	50,1	**89,0**	135,5
Recouvrement des intérêts sur les prêts directs	0,0	0,0	0,3	**3,3**	5,6
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,4	123,7	122,0	**125,1**	120,4
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	2,3	4,2	5,1	**5,2**	5,0
Total des revenus	126,0	172,1	177,5	**222,6**	266,5
Dépenses					
Paiements de transfert					
Subventions canadiennes pour études	56,6	69,7	83,9	**93,7**	95,4
Total des paiements de transfert	56,6	69,7	83,9	**93,7**	95,4
Administration des prêts					
Frais de recouvrement	16,8	14,3	12,9	**14,7**	14,2
Ententes provisoires					
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	41,5	13,7	0,0	**0,0**	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	25,9	0,3	0,0	**0,0**	0,0
Coûts des fournisseurs de services	1,3	27,9	33,8	**82,7**	95,7
Prime de risque	88,1	51,0	22,0	**20,3**	11,3
Reprise de prêts	2,1	2,7	4,4	**4,0**	3,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,6	9,0	10,0	**10,0**	10,0
Total des frais d'administration des prêts	185,3	118,9	83,1	**131,7**	134,8
Coût de l'aide gouvernementale					
Avantages consentis aux étudiants					
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A)[a]	0,2	118,4	121,2	**142,2**	163,0
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[a]	0,0	0,0	52,2	**93,5**	140,9
Bonification d'intérêts pendant les études	180,5	77,8	39,2	**20,2**	8,4
Exemption d'intérêts	107,4	85,6	66,9	**56,0**	41,0
Réduction de la dette en cours de remboursement	2,0	4,2	7,8	**7,1**	8,0
Réclamations payées et prêts pardonnés	72,2	76,0	41,1	**30,0**	15,1
Créances irrécouvrables[a&b]					
Exemption d'intérêt	36,8	109,8	76,9	**83,2**	88,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,0	10,6	10,8	**11,7**	12,3
Créances irrécouvrables	159,9	171,4	173,7	**188,1**	199,3
Total du coût de l'aide gouvernementale	569,0	653,8	589,8	**632,0**	676,2
Total des dépenses	810,9	842,4	756,8	**857,4**	906,4
Résultats d'exploitation nets	684,9	670,3	579,3	**634,8**	639,9
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	138,9	144,9	75,7	**56,7**	35,3
Résultats d'exploitation finaux	823,8	815,2	655,0	**691,5**	675,2

a. Ces coûts sont liés aux prêts directs accordés dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais sont comptabilisés dans les activités du ministère des Finances.

b. Ce poste correspond aux provisions pour créances irrécouvrables, réduction de la dette en cours de remboursement et exemption d'intérêts comme l'exige la comptabilité d'exercice.

Note : Exclut les ressources financières annoncées dans le budget de 2003.

TABLEAU 2 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS GARANTIS ET À RISQUES PARTAGÉS SEULEMENT

	Dépenses réelles		Prévisions	Dépenses prévues	
(en millions de dollars)	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
Revenus					
Sommes récupérées sur les prêts garantis	123,4	123,7	122,0	**125,1**	120,4
Sommes récupérées sur les reprises de prêts	2,3	4,2	5,1	**5,2**	5,0
Total des revenus	125,7	127,9	127,1	**130,3**	125,4
Dépenses					
Paiements de transfert					
Subventions canadiennes pour études	0,0	0,0	0,0	**0,0**	0,0
Total des paiements de transfert	0,0	0,0	0,0	**0,0**	0,0
Administration des prêts					
Frais de recouvrement	16,8	14,3	12,6	**13,8**	12,7
Prime de risque	88,1	51,0	22,0	**20,3**	11,3
Reprise de prêts	2,1	2,7	4,4	**4,0**	3,6
Frais d'administration des provinces et territoires	9,6	0,0	0,0	**0,0**	0,0
Total des frais d'administration des prêts	116,6	68,0	39,0	**38,1**	27,6
Coût de l'aide gouvernementale					
Avantages consentis aux étudiants					
Bonification d'intérêts pendant les études	180,5	77,8	39,2	**20,2**	8,4
Exemption d'intérêts	107,4	85,6	66,9	**56,0**	41,0
Réduction de la dette en cours de remboursement	2,0	4,2	7,8	**7,1**	8,0
Réclamations payées et prêts pardonnés	72,2	76,0	41,1	**30,0**	15,1
Total du coût de l'aide gouvernementale	362,1	243,6	155,0	**113,3**	72,5
Total des dépenses	478,7	311,6	194,0	**151,4**	100,1
Résultats d'exploitation législatifs nets	353,0	183,7	66,9	**21,1**	(25,3)
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	138,9	110,0	0,0	**0,0**	0,0
Résultats d'exploitation législatifs finaux	491,9	293,7	66,9	**21,1**	(25,3)

Note : Exclut les ressources financières annoncées dans le budget de 2003.

TABLEAU 3 : VENTILATION CONSOLIDÉE DU PROGRAMME CANADIEN DE PRÊTS AUX ÉTUDIANTS – PRÊTS DIRECTS SEULEMENT

(en millions de dollars)	Dépenses réelles 2000-2001	Dépenses réelles 2001-2002	Prévisions 2002-2003	Dépenses prévues 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005
Revenus					
Intérêts gagnés sur les prêts directs	0,3	44,2	50,1	**89,0**	135,5
Recouvrement des intétêts sur les prêts directs	0,0	0,0	0,3	**3,3**	5,6
Total des revenus	0,3	44,2	50,4	**92,3**	141,1
Dépenses					
Paiements de transfert					
Subventions canadiennes pour études	56 6	69,7	83,9	**93,7**	95,4
Total des paiements de transfert	56,6	69,7	83,9	**93,7**	95,4
Administration des prêts					
Frais de recouvrement	0,0	0,0	0,3	**0,9**	1,5
Ententes provisoires					
- Frais d'intérêts versés aux institutions financières	41,5	13,7	0,0	**0,0**	0,0
- Frais de transition versés aux institutions financières	25,9	0,3	0,0	**0,0**	0,0
Coûts des fournisseurs de services	1,3	27,9	33,8	**82,7**	95,7
Frais d'administration des provinces et territoires	0,0	9,0	10,0	**10,0**	10,0
Total des frais d'administration des prêts	68,7	50,9	44,1	**93,6**	107,2
Coût de l'aide gouvernementale					
Avantages consentis aux étudiants					
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant les études (classe A)[a]	0,2	118,4	121,2	**142,2**	163,0
Frais d'intérêts liés aux emprunts pendant le remboursement (classe B)[a]	0,0	0,0	52,2	**93,5**	140,9
Créances irrécouvrables[a&b]					
Exemption d'intérêts	36,8	109,8	76,9	**83,2**	88,2
Réduction de la dette en cours de remboursement	10,0	10,6	10,8	**11,7**	12,3
Créances irrécouvrables	159,9	171,4	173,7	**188,1**	199,3
Total du coût de l'aide gouvernementale	206,9	410,2	434,8	**518,7**	603,7
Total des dépenses	332,2	530,8	562,8	**706,0**	806,3
Résultats d'exploitation nets	331,9	486,6	512,4	**613,7**	665,2
Paiements compensatoires aux provinces non participantes	0,0	34,9	75,7	**56,7**	35,3
Résultats d'exploitation finaux	331,9	521,5	588,1	**670,4**	700,5

a. Ces coûts sont liés aux prêts directs accordés dans le cadre du Programme canadien de prêts aux étudiants, mais sont comptabilisés dans les activités du ministère des Finances.

b. Ce poste correspond aux provisions pour créances irrécouvrables, réduction de la dette en cours de remboursement et exemption d'intérêts comme l'exige la comptabilité d'exercice.

Note : Exclut les ressources financières annoncées dans le budget de 2003.

Initiatives réglementaires

La sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

Réglementation	Résultats prévus
Règlement sur la sécurité de la vieillesse (SV) et *Règlement sur le Régime de pensions du Canada (RPC).* Des modifications de forme sont prévues au Règlement sur la sécurité de la vieillesse et au Règlement sur le Régime de pensions du Canada, compte tenu des initiatives du gouvernement comme le Gouvernement en direct et la Modernisation du service pour les Canadiens. Elles pourraient viser, par exemple, à permettre de présenter une demande d'état de compte du cotisant au RPC ou un changement d'adresse en vertu du Programme de la SV par voie électronique.	Les modifications proposées permettront d'administrer plus efficacement les programmes.

La possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

Réglementation	Résultats prévus
Réduction de la dette en cours de remboursement : Modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et au *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* pour rendre plus efficace la mesure de réduction de la dette en cours de remboursement qui vise à fournir une aide supplémentaire à un plus grand nombre d'emprunteurs.	La mesure de réduction de la dette en cours de remboursement sera améliorée de manière à la rendre accessible à plus d'étudiants emprunteurs qui éprouvent des difficultés financières. Ceci aura pour effet de réduire le nombre de défauts de paiement et les coûts de recouvrement du gouvernement du Canada.
Accès aux mesures de gestion de l'endettement : Actuellement, les emprunteurs qui sont en défaut de paiement et les emprunteurs qui ont déclaré faillite ne sont pas admissibles à une exemption d'intérêts. Des modifications au *Règlement fédéral sur l'aide financière aux étudiants* et au *Règlement fédéral sur les prêts aux étudiants* donneraient accès à une exemption d'intérêts aux emprunteurs dont le compte est en souffrance depuis un maximum de 270 jours ou qui ont fait faillite.	L'amélioration de l'accès aux mesures de gestion de l'endettement a pour but de maximiser le remboursement et de minimiser le nombre de défauts de paiement et ainsi réduire le coût des activités de recouvrement des prêts étudiants non remboursés.
Aide financière aux étudiants à temps partiel : Il est nécessaire d'apporter des modifications à la réglementation concernant l'aide financière aux étudiants à temps partiel pour améliorer l'aide financière aux étudiants à temps partiel. Les modifications à apporter incluent l'autorisation de périodes ouvrant droit à une exemption d'intérêts durant la période des études, l'ajustement des limites maximales des prêts et subventions de même qu'une hausse des seuils de revenus qui déterminent l'admissibilité des étudiants à temps partiel ayant de très grands besoins financiers.	L'amélioration de l'aide financière aux étudiants à temps partiel fera augmenter la participation des apprenants adultes aux études postsecondaires en permettant à un plus grand nombre d'adultes dont le revenu est faible ou modéré d'améliorer leurs compétences tout en travaillant.

Un milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif

Réglementation	Résultats prévus
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.* Règlement sur la violence en milieu de travail : en cours d'élaboration suite aux récentes modifications apportées à la partie II.	Les Services juridiques de DRHC-Travail est en train de préparer l'ébauche du libellé en préparation pour l'estampillage par le ministère de la Justice, Section de la réglementation, et pour publication préalable dans la *Gazette du Canada*, Partie I.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement canadien sur la sécurité et la santé au travail.* Règlement sur les programmes de prévention : en cours d'élaboration suite aux récentes modifications apportées à la partie II.	Le règlement proposé est présentement au ministère de la Justice, Section de la réglementation, en vue d'être estampillé, et en préparation pour publication préalable dans la *Gazette du Canada*, Partie I.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (aéronefs).* On travaille en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. L'ébauche du libellé est présentement au ministère de la Justice, Section de la réglementation, en vue d'être estampillée, et en préparation pour publication préalable dans la *Gazette du Canada*, Partie I.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (trains).* On travaille en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. L'examen des modifications proposées par les Services juridiques de DRHC-Travail est presque terminé.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (navires).* On travaille en collaboration avec un groupe de travail mis sur pied par Transports Canada en vue de modifier le règlement actuel.	Cette révision aura pour but de mettre à jour le règlement et de respecter notre engagement à examiner et réviser régulièrement nos règlements. Les Services juridiques de DRHC-Travail est en train de préparer l'ébauche du libellé en préparation pour l'estampillage par le ministère de la Justice, Section de la réglementation, et pour publication préalable dans la *Gazette du Canada*, Partie I.
Partie II du *Code canadien du travail, Règlement sur la sécurité et la santé au travail (pétrole et gaz).*	On a entrepris un examen détaillé de ce règlement. On met la dernière main à une ébauche, en collaboration avec l'Office national de l'énergie.
Un examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été assumé par le Comité permanent sur le développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, et son rapport avec des recommandations est sorti le 14 juin 2002.	On attend que les modifications à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* résulteront de la réponse du Gouvernement aux recommandations apportées par le rapport du Comité permanent.

Sites Internet

Le site de DRHC

http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Lois et règlements

- Lois et règlements gouvernant DRHC : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/common/actsx.shtml.

Survol de la planification

- Discours du Trône, 30 septembre 2002, http://www.pco-bcp.gc.ca/sft-ddt/hnav/hnav07_f.htm.
- Gouvernement du Canada, *Le Gouvernement en direct et les Canadiens*, janvier 2002, page 5, http://www.gol-ged.gc.ca/rpt/rpt_f.asp.
- Discours du budget de 2003, http://www.fin.gc.ca/budget03/speech/speechf.htm.
- Statistique Canada, *Le Quotidien,* le 30 octobre 2002, http://www.statcan.ca/Daily/Francais/021030/q021030a.htm.
- Alliance des manufacturiers et des exportateurs du Canada, *Les écarts en matière d'excellence*, août 2001, http://www.cme-mec.ca/national/documents/Excellence_Gap.pdf.

Sécurité du revenu pour les aînés, les personnes handicapées et leurs enfants, les survivants et les migrants

- Pour de plus amples renseignements sur l'aide financière et les prestations, consulter le site http://www.prestationsducanada.gc.ca.
- Pour de plus amples renseignements sur les prestations de la sécurité du revenu, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/isp/.
- Statistique Canada, *Le revenu au Canada* (n° 75-202-XIF au cat.), novembre 2002, http://www.statcan.ca/francais/IPS/Data/75-202-XIF.htm.

Possibilité de participer pleinement au marché du travail et à la collectivité

- Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/french/es.asp.
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site http//:www.innovationstrategy.gc.ca.

Milieu de travail sécuritaire, juste, stable et productif

- http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca//index.cfm/doc/francais.

Gestion des programmes et prestation des services durables et efficaces

- Pour plus de renseignements sur la Stratégie de développement durable de DRHC, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/dept/sds/sdsx.shtml.

Autres sites

- Pour de plus amples renseignements, consulter le site de l'assurance-emploi au http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml.
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml.
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/max2002.pdf.
- Pour de plus amples renseignements, consulter le site http://www.hrdc-drhc.gc.ca/prp-prtc/.
- Des renseignements sur l'Office d'investissement du Régime de pensions du Canada sont disponibles sur le site http://www.oirpc.ca/.
- Pour de plus amples renseignements sur l'exercice 2000-2001, consulter les états financiers du RPC qui apparaissent dans les *Comptes publics du Canada de 2000,* volume 1, section 6, sur le site http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/pub-acc-f.html.
- Le dix-neuvième rapport actuariel se trouve sur le site http://www.osfi-bsif.gc.ca/fra/bureau/rapportsactuariels/index.asp.
- Pour plus de renseignements sur le Programme canadien de prêts aux étudiants, voir http://www.hrdc-drhc.gc.ca/student_loans/.

Questions et demandes du public

Si vous avez des questions sur les programmes et services du Ministère, veuillez communiquer avec l'un des bureaux de Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Consultez les pages réservées au gouvernement du Canada dans votre annuaire téléphonique pour connaître l'emplacement du bureau le plus près de chez vous. Vous pouvez aussi vous adresser au Centre de renseignements au public de DRHC.

Pour obtenir les publications de DRHC, veuillez communiquer avec le Centre de renseignements au public au 1 (819) 994-6313.

Index

A

Accords de coopération dans le domaine du travail, 13, 40

Aidants naturels, 33

Aide à l'employabilité des personnes handicapées (AEPH), 34, 94

Aînés, 17 à 20

Amélioration du service, 48, 49

Apprentissage et perfectionnement des compétences, 23, 24, 29

Autochtones, 33, 34, 35, 36, 38, 93

B

Budget 2003, 6, 8, 10, 14, 27, 30, 31, 32, 33, 102

C

Code canadien du travail, 3, 40, 41

Communautés, 36, 37

Communautés minoritaires de langue officielle, 37

Compte d'assurance-emploi, 14, 64 à 72

Compte des rentes sur l'État, 14, 79

Conseils sectoriels, 24, 38, 95

D

Développement de la petite enfance (DPE), 31, 32

Dialogue avec les Canadiens, 20

E

Enfants, 8, 12, 31

Études postsecondaires, 30

Étudiants, 31, 98 à 105, 106

F

Familles, 31

Fonds d'assurance de la fonction publique, 14, 80

Fonds d'intégration pour les personnes handicapées, 33, 92

G

Gestion de l'information et technologie de l'information, 51

Gestion des ressources, 51

Gestion des ressources humaines, 47

Gouvernement en direct (GED), 43

I

Immigrants sur le marché du travail, 27

Indemnisation des accidentés du travail, 14

Information sur le marché du travail, 29

Initiative de partenariats en action communautaire (IPAC), 21, 29, 32, 35, 36, 37

Initiatives réglementaires, 106, 107

Institut canadien sur l'apprentissage, 29, 88

J

Jeunes, 23, 24

L

Langues officielles, 9, 55

Loi sur l'équité en matière d'emploi, 3, 41, 107

M

Mobilité de la main-d'œuvre, 28
Modernisation de la fonction de contrôleur, 52
Modernisation du service pour les Canadiens (MSC), 43, 48

N

Numéro d'assurance social (NAS), 49, 50

O

Organisation internationale du travail (OIT), 40

P

Paiements de transfert, 61, 86 à 97
Personnes handicapées, 19, 20, 26, 31, 33, 34, 35, 56, 92, 94
Plan d'action fédéral concernant les personnes handicapées, 10
Planification des activités, 51
Prestation du service, 6, 7, 12
Prestation nationale pour enfants, 12, 32
Prestations d'assurance-emploi, 14, 38, 49, 56
Prestations d'emploi et mesures de soutien, 26, 27, 56, 81 à 85
Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE), 14, 31, 38, 62, 98 à 105, 106
Programme de partenariats pour le développement social (PPDS), 91
Programme du Sceau rouge, 24, 38
Programme national d'alphabétisation, 90
Programme relatif aux travailleurs étrangers, 27
Protection des renseignements personnels des Canadiens, 49, 50, 51

R

Régime de pensions du Canada (RPC), 14, 17 à 20, 44, 45, 46, 56, 73 à 78, 106
Réseaux d'apprentissage communautaires, 37

S

Sans-abri, 21, 33, 34, 36, 38, 96
Santé et sécurité, 40
Secteur bénévole, 11, 36
Sécurité de la vieillesse (SV), 14, 17 à 20, 106
Services d'assurance-emploi aux particuliers, 46
Services d'emploi aux employeurs, 45
Stratégie de développement durable, 52, 53
Stratégie emploi jeunesse, 23, 25, 89
Stratégie visant le milieu du travail, 40
Subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), 14, 38
Subventions canadiennes pour études (SCE), 99
Subventions et contributions, 14, 86 à 97
Supplément de revenu garanti (SRG), 18
Survivants, 19
Systèmes d'éducation, 8

T

Travailleurs âgés, 29, 97